

**CONFÉRENCE POUR L'HARMONISATION DES LOIS DU CANADA**

**LES ENTENTES DE CONFIDENTIALITÉ (EC)  
TROISIÈME RAPPORT D'ORIENTATIONS**

**Présenté par  
le Groupe de travail**

*Nous tenons à signaler aux lecteurs et lectrices que les idées et conclusions énoncées dans le présent rapport, y compris les textes législatifs proposés, les commentaires et les recommandations, n'ont pas nécessairement été adoptées par la Conférence pour l'harmonisation des lois au Canada. Ils ne représentent pas nécessairement l'opinion de la CHLC ni celle de ses délégués et déléguées.*

**Halifax, Nouvelle-Écosse  
Août 2025**

Le présent document est publié par la  
Conférence pour l'harmonisation des lois au Canada.  
Pour obtenir de plus amples renseignements,  
veuillez nous écrire à l'adresse suivante :  
[info@ulcc-chlc.ca](mailto:info@ulcc-chlc.ca)

## Table des matières

|       |                                                                                                        |    |
|-------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| A.    | Composition du groupe de travail et compte rendu de réunion.....                                       | 1  |
| B.    | Contexte.....                                                                                          | 1  |
| C.    | Champ d'application.....                                                                               | 5  |
| D.    | Consultations.....                                                                                     | 5  |
| E.    | Identification et analyse des enjeux.....                                                              | 6  |
| F.    | Options à étudier .....                                                                                | 7  |
| I.    | Recommandations déjà approuvées .....                                                                  | 7  |
| (a)   | Approche .....                                                                                         | 7  |
| (b)   | Application.....                                                                                       | 8  |
| (c)   | Portée .....                                                                                           | 8  |
| (d)   | EC préventives .....                                                                                   | 8  |
| (f)   | Liste des dispositions en annexe .....                                                                 | 9  |
| (g)   | Préambule et commentaires .....                                                                        | 9  |
| II.   | Recommandations nouvelles et révisées.....                                                             | 9  |
| (a)   | Conditions de validité .....                                                                           | 9  |
| i)    | <i>Aucune influence indue</i> .....                                                                    | 9  |
| ii)   | <i>Préférence de la personne concernée</i> .....                                                       | 10 |
| iii)  | <i>Possibilité d'obtenir des conseils juridiques indépendants</i> .....                                | 11 |
| iv)   | <i><u>Aucune incidence négative sur la santé et la sécurité d'un tiers et sur l'intérêt public</u></i> |    |
| v)    | <i>Renonciation à la confidentialité</i> .....                                                         | 12 |
| vi)   | <i>Durée déterminée</i> .....                                                                          | 13 |
| vii)  | <i>Aucuns dommages-intérêts forfaitaires</i> .....                                                     | 13 |
| viii) | <i>Réciprocité</i> .....                                                                               | 13 |
| (b)   | Non-applicabilité et exceptions.....                                                                   | 14 |
| (c)   | Rétroactivité .....                                                                                    | 16 |
| (d)   | Copie de l'EC.....                                                                                     | 17 |
| (e)   | Utilisation des fonds publics .....                                                                    | 18 |
| (f)   | Rapports .....                                                                                         | 18 |
| III.  | Instructions demandées à la CHLC .....                                                                 | 19 |
| (a)   | Exception relative à la santé et à la sécurité (divulcation autorisée).....                            | 19 |
| (b)   | Restreindre la possibilité de conclure une EC avec un présumé auteur d'actes répréhensibles            |    |

|                                                             |    |
|-------------------------------------------------------------|----|
| (c) Dispositions pénales .....                              | 23 |
| IV. Résolution des problèmes systémiques .....              | 24 |
| G. Prochaines étapes .....                                  | 25 |
| H. Ébauche de résolution .....                              | 26 |
| Annexe A : Personnes entendues lors des consultations ..... | 27 |

## **Les ententes de confidentialité (EC)**

### **Troisième rapport stratégique du groupe de travail**

#### **A. Composition du groupe de travail et compte rendu de réunion**

[1] Le groupe de travail sur les ententes de confidentialité (les EC) a commencé ses travaux en avril 2023 avec pour mandat d'examiner l'opportunité d'élaborer une loi uniforme visant à faire face aux enjeux liés à l'utilisation des EC. Les membres du groupe de travail de cette année sont les suivants :

Katie Armitage, gouvernement de la Colombie-Britannique (C.-B.)

(jusqu'au 9 février 2024, à compter du 13 septembre 2024)

Natalie Barnes, gouvernement de la C.-B. (à partir du 9 février 2024)

Chelsea Evans-Rymes, gouvernement de l'Alberta

Jennifer Khor, présidente du groupe de travail, Community Legal Assistance Society, C.-B.

(présidente à compter de septembre 2024)

Nicolas Le Grand Alary, Barreau du Québec

Tyler Nyvall, gouvernement de la C.-B.

Clea Parfitt, avocate privée, C.-B.

[2] Les représentants suivants du gouvernement du Canada ont participé à titre d'observateurs :

Olivier Gadoua, gouvernement du Canada (jusqu'au 13 septembre 2024)

Caroline Soulé, gouvernement du Canada (du 13 septembre 2024 au 30 janvier 2025)

Andréanne Breton, gouvernement du Canada (à compter du 30 janvier 2025)

[3] Greg Blue, de la Conférence pour l'harmonisation des lois au Canada (CHLC) (à compter du 13 septembre 2024), et Christina Croteau, de la CHLC, ont assisté aux réunions afin d'apporter leur soutien au groupe de travail.

[4] Peter Lown, c.r., de la Conférence pour l'harmonisation des lois au Canada (CHLC), a présidé le groupe de travail jusqu'à son départ à la retraite en septembre 2024. Nous remercions M<sup>e</sup> Lown pour son leadership.

[5] Mina Connelly, du gouvernement du Yukon, a commencé à assister aux réunions du groupe de travail le 11 octobre 2024 et sera la rédactrice de la loi uniforme.

[6] Depuis la réunion annuelle de 2024, le groupe de travail s'est rencontré à 14 reprises afin d'étudier des questions stratégiques et de formuler les recommandations énoncées dans le présent rapport qui concernent le modèle de loi sur les EC.

#### **B. Contexte**

[7] Le groupe de travail se réunit depuis avril 2023 afin d'examiner l'opportunité d'adopter une loi uniforme pour répondre aux préoccupations liées à l'utilisation des ententes de confidentialité (les EC). Ce projet a vu le jour dans un contexte marqué par une attention accrue du public à l'égard de l'utilisation

des EC, par la présentation de projets de loi dans plusieurs provinces et territoires<sup>1</sup> et par l'adoption d'une loi encadrant les EC à l'Île-du-Prince-Édouard (la Loi de l'Î.-P.-É.)<sup>2</sup>.

[8] L'utilisation des EC<sup>3</sup> dans des situations de harcèlement sexuel et d'agression sexuelle a été mise en lumière par le mouvement #MeToo<sup>4</sup> en 2017. Des femmes ont rompu leur EC pour dénoncer les conséquences de leur silence forcé et expliquer comment ces ententes facilitaient la récidive chez les agresseurs. Les personnes soumises à une EC peuvent être incapables de révéler les torts qu'elles ont subis à leur famille, à leur thérapeute ou à d'autres personnes de confiance. Elles peuvent être incapables d'expliquer une interruption ou un changement dans leur carrière, ou un comportement qui pourrait être lié à un traumatisme passé. Elles vivent souvent avec la crainte de l'enfreindre accidentellement. L'auteur de l'agression exerce ainsi un contrôle permanent sur sa victime, exacerbant chez celle-ci un sentiment d'impuissance et de détresse. Tout cela peut empêcher la victime de tourner la page et de guérir, et peut avoir un impact négatif sur la vie et les moyens de subsistance des personnes soumises à une EC. Il est également reconnu que les EC peuvent léser des tiers innocents, qui pourraient être amenés à interagir avec un auteur d'actes répréhensibles qu'ils auraient évité s'ils avaient été au courant de ses antécédents. « L'utilisation à mauvais escient des EC mine les assises fondamentales de notre société démocratique, y compris la liberté d'expression, en limitant la capacité des gens de discuter de questions importantes d'ordre public »<sup>5</sup>. L'utilisation abusive des EC contribue à une perte de confiance dans l'administration de la justice en permettant à ceux qui ont pu se rendre coupables d'actes répréhensibles d'éviter de rendre des comptes. En raison de la prise de conscience croissante du fait que les EC sont utilisées pour réduire au silence les personnes victimes ou témoins de harcèlement ou d'agressions, et que cela cause un préjudice tant pour les particuliers que pour la société, de nombreux États partout dans le monde ont adopté ou introduit des lois interdisant les EC ou limitant leur utilisation.

[9] Le groupe de travail a produit deux rapports sur cette question. Le premier rapport stratégique<sup>6</sup>, qui a été livré à la réunion annuelle de la CHLC en août 2023, présentait les valeurs et les principes qui sous-tendent les discussions stratégiques, examinait l'étendue des actes qui devaient être visés par la loi, analysait les options législatives et soulevait les questions à aborder et au sujet desquelles la Section civile devait donner des instructions. La Section civile a accepté le rapport et a donné des instructions pour

---

<sup>1</sup> À ce jour, au Canada, tous les projets de loi qui portent expressément sur les EC émanaient de députés.

<sup>2</sup> *Non-disclosure Agreements Act*, RSPEI 1988, c N-3.02 (Î.-P.-É.). En ligne : <https://canlii.ca/t/55f2s>.

<sup>3</sup> Dans le présent document, l'abréviation EC désigne les ententes de confidentialité utilisées dans les accords de règlement, les ententes de confidentialité préventives souvent incluses dans les contrats de travail, les clauses de non-dénigrement et, d'une manière générale, les ententes de confidentialité utilisées pour empêcher quelqu'un de parler de son expérience. Il ne vise pas les ententes de confidentialité qui empêchent la divulgation du montant d'un règlement.

<sup>4</sup> « Mouvement Me Too », en ligne : <https://metoomvmt.org/>

<sup>5</sup> *Les ententes de confidentialité (EC) Deuxième rapport stratégique du groupe de travail* (Ottawa, Conférence pour l'harmonisation des lois au Canada, août 2024) p. 7. En ligne : [Les-ententes-de-confidentialite-\(«-EC-»\)-Deuxieme-rapport-strategique-du-groupe-de-travail-avec-Annexe.pdf](#).

<sup>6</sup> *Les ententes de confidentialité (EC) Rapport d'étape du groupe de travail* (Charlottetown, Prince Edward Island: Conférence pour l'harmonisation des lois au Canada, août 2023). En ligne : [Rapport-d-etape-du-groupe-de-travail.pdf](#).

permettre au groupe de travail de poursuivre ses travaux. Le deuxième rapport stratégique<sup>7</sup> a été présenté à la réunion annuelle de la CHLC en août 2024 à Ottawa. Dans son deuxième rapport, le groupe de travail formulait 15 recommandations concernant l'élaboration d'une loi uniforme pour encadrer les EC. La Section civile a accepté la plupart de ces recommandations, a formulé des commentaires et a soulevé des questions à soumettre à un examen plus approfondi du groupe de travail.

[10] Au Canada, aucune nouvelle loi sur les EC n'a été adoptée depuis le deuxième rapport stratégique. Les lois qui encadrent les EC sont la Loi de l'Î.-P.-É.<sup>8</sup>, les modifications apportées aux lois relatives à l'enseignement postsecondaire en Ontario qui restreignent l'utilisation des EC dans les cas d'inconduites sexuelles commises dans le milieu de l'enseignement postsecondaire<sup>9</sup>, et les règlements modifiés de l'Ontario sur l'immobilier<sup>10</sup>, qui précisent qu'aucun accord contractuel ne peut empêcher la divulgation de renseignements au registraire des agents immobiliers.

[11] À l'échelle internationale, un nombre croissant de pays ont adopté des lois encadrant les EC. L'Irlande a adopté une loi<sup>11</sup> en octobre 2024. À la fin de 2024, 29 États américains avaient adopté des lois limitant l'utilisation des EC, tandis que d'autres États examinaient encore des projets de loi. D'autres continuent de progresser dans ce domaine ou d'étudier la question. En Australie, le gouvernement de l'État de Victoria a lancé un appel à contributions sur d'éventuelles modifications législatives visant à restreindre l'utilisation des EC dans les situations de harcèlement sexuel sur les lieux de travail<sup>12</sup>. Au Royaume-Uni, le gouvernement a confirmé son intention de mettre en œuvre les dispositions de la *Higher Education (Freedom of Speech) Act 2023* [Loi de 2023 sur l'enseignement supérieur (liberté d'expression)]<sup>13</sup> qui interdisent l'utilisation des EC dans le cas d'allégations d'inconduite sexuelle, d'intimidation ou de harcèlement<sup>14</sup>. Un amendement au projet de loi sur les droits en matière d'emploi visant à restreindre le recours aux EC a également été proposé au Royaume-Uni<sup>15</sup>. Cette initiative fait suite à la plainte de plus de 400 plaignants ou témoins qui ont porté des accusations d'inconduite sexuelle contre l'ancien

---

<sup>7</sup> Précité, note 5.

<sup>8</sup> *Non-disclosure Agreements Act*, précité, note 2.

<sup>9</sup> *Loi modifiant diverses lois en ce qui concerne l'éducation postsecondaire.*, L.O. 2022, chap. 22. En ligne : [LO 2022, c 22 | Loi modifiant diverses lois en ce qui concerne l'éducation postsecondaire | CanLII](#).

<sup>10</sup> *Code de déontologie*, Règl. de l'Ont. 365/22, 2022. En ligne : [Règl. de l'Ont. 365/22 CODE DE DÉONTOLOGIE | ontario.ca](#)

<sup>11</sup> *Maternity Protection, Employment Equality and Preservation of Certain Records Act (Ireland)*, 2024. En ligne : <https://www.irishstatutebook.ie/eli/2024/act/37/enacted/en/html>

<sup>12</sup> [TRADUCTION] « Restreindre le recours aux EC dans les situations de harcèlement sexuel sur le lieu de travail ». (8 septembre 2024). En ligne : *Engage Vic* <<https://engage.vic.gov.au/restricting-non-disclosure-agreements>>.

<sup>13</sup> *Higher Education (Freedom of Speech) Act (U.K.)*, 2023 c.16. En ligne : <https://www.legislation.gov.uk/ukpga/2023/16/contents>

<sup>14</sup> [TRADUCTION] « Le gouvernement réaffirme son engagement en faveur de la liberté d'expression dans les universités ». En ligne : *GOV.UK* <<https://www.gov.uk/government/news/government-reaffirms-commitment-to-free-speech-in-universities>>.

<sup>15</sup> Aletha Adu, [TRADUCTION] « Il faut interdire aux patrons d'utiliser de manière "abusive" les accords de confidentialité pour les travailleurs faiblement rémunérés, selon un ancien ministre », *The Guardian* (2 avril 2025), En ligne : <<https://www.theguardian.com/law/2025/apr/02/ban-bosses-from-improper-use-of-ndas-for-low-paid-workers-says-ex-minister-louise-haigh>>.

propriétaire de Harrods, Mohamed Al Fayed, certains d'entre eux affirmant avoir signé des EC<sup>16</sup>. Toujours au Royaume-Uni, le Legal Services Board a publié en février 2024 son rapport de synthèse sur l'utilisation abusive des EC<sup>17</sup>. Le rapport met en évidence le risque d'utilisation excessive et abusive des clauses de confidentialité dans le but de dissimuler des fautes professionnelles ou d'intimider ou de réduire au silence certaines personnes. Il servira à déterminer si une intervention réglementaire supplémentaire est nécessaire pour garantir le respect des normes déontologiques de la part des professionnels du droit.

[12] Plusieurs documents de recherche publiés cette année ont examiné les incidences des lois limitant le recours aux EC. Ils ont examiné si l'adoption de lois restreignant les EC avait eu un impact sur le nombre de plaintes déposées, le taux de règlement des plaintes ou le temps nécessaire pour les résoudre. Engstrom a analysé plus d'un quart de million de dossiers déposés devant la Cour supérieure du comté de Los Angeles et a constaté qu'il n'y avait eu ni augmentation, ni diminution significative du nombre de plaintes déposées, ni prolongation des affaires ou augmentation de leur intensité, les affaires étant toujours réglées sans confidentialité<sup>18</sup>. Bullock a analysé des affaires portées devant les tribunaux fédéraux américains et en arbitrage, et a comparé les données du Nouveau-Mexique, qui a adopté une loi sur les EC, à celles des États voisins qui n'avaient pas adopté une telle loi<sup>19</sup>. Elle a constaté que l'interdiction des EC dans les règlements à l'amiable avait entraîné une augmentation du nombre de plaintes pour discrimination dans l'emploi devant les tribunaux fédéraux américains, mais une légère diminution du nombre de règlements à l'amiable devant les tribunaux et en arbitrage. Bullock conclut que l'adoption de lois pourrait avoir un effet dissuasif accru, mais que la diminution du nombre de règlements à l'amiable pourrait affaiblir cet effet. Macfarlane, fondatrice de l'organisation *Can't Buy My Silence*, a partagé un article non encore publié dans lequel on trouve une analyse des données relatives aux affaires traitées par la Commission des droits de la personne de l'Île-du-Prince-Édouard tant avant qu'après l'entrée en vigueur de la loi de l'Île-du-Prince-Édouard. Les données indiquent que les taux de règlement ont peu évolué<sup>20</sup>. La professeure Macfarlane avait précédemment partagé une analyse des données de

---

<sup>16</sup> Graham Satchell et Jessica Rawnsley, [TRADUCTION] « Plus de 400 personnes s'expriment sur les allégations de maltraitance sexuelle de Mohamed Al Fayed » « More than 400 come forward over Mohamed Al Fayed sexual abuse allegations » (31 octobre 2024). En ligne : <<https://www.bbc.com/news/articles/cy7dgrkp2vzo>>.

<sup>17</sup> The Legal Services Board, *The Misuse of Non-Disclosure Agreements: Call for Evidence Themes and Summary of Evidence*, Legal Services Board, février 2024 : <https://legalservicesboard.org.uk/wp-content/uploads/2024/02/NDA-call-for-evidence-themes-and-summary-Feb-2024.pdf>

<sup>18</sup> David Engstrom et coll., « Shedding Light on Secret Settlements: An Empirical Study of California's STAND Act » (2025) 92:1 Univ Chic Law Rev. En ligne : <<https://chicagounbound.uchicago.edu/uclrev/vol92/iss1/2>>. Engstrom n'a pas non plus trouvé de preuves indiquant que les montants des règlements avaient diminué. Il a toutefois conclu que la loi californienne « Stand » avait eu un « effet libérateur » améliorant la vie de nombreuses personnes victimes d'agressions et de harcèlement, à la p. 189.

<sup>19</sup> Blair Bullock & Joni Hersch, « The Impact of Banning Confidential Settlements on Discrimination Dispute Resolution » (2024) 77:1 Vanderbilt Law Rev 51. En ligne <<https://scholarship.law.vanderbilt.edu/vlr/vol77/iss1/2/>>

<sup>20</sup> Julie Macfarlane (non publié) « The Dangerous Growth of Non-Disclosure Agreements: their reach, impact and the myths that sustain them » [[TRADUCTION] « La croissance dangereuse des accords de non-divulgence : leur portée, leur impact et les mythes qui les entretiennent »] comprend une analyse des données de la Commission des droits de la personne de l'Île-du-Prince-Édouard qui montre que les statistiques en ce qui concerne les jugements et les règlements sont restées assez semblables avant et après l'adoption de la loi de l'Île-du-Prince-

l'*Equal Employment Opportunity Commission* (EEOC) concluant à une légère hausse des taux de règlement à l'amiable dans certains États des États-Unis ayant légiféré pour restreindre l'utilisation des EC<sup>21</sup>. Cette étude tentait de répondre aux préoccupations soulevées au sujet de l'effet dissuasif que pourrait avoir une loi relative aux EC sur la négociation de règlements. Bien qu'elle se limite à des États spécifiques et reconnaisse que les restrictions liées à la pandémie de COVID-19 ont aussi pu avoir un impact sur le nombre de plaintes déposées, cette étude suggère que le fait de limiter le recours aux EC n'empêche pas le règlement des affaires et ne semble donc pas créer de charge supplémentaire significative pour les tribunaux.

[13] À sa réunion annuelle de 2024, la Section civile a adopté la résolution suivante<sup>22</sup> :

IL EST RÉSOLU :

QUE le deuxième rapport stratégique du groupe de travail sur les ententes de confidentialité (EC) soit accepté;

QUE le groupe de travail poursuive ses travaux conformément aux instructions de la CHLC;

QUE le groupe de travail fasse rapport à la CHLC à la réunion annuelle de 2025.

### C. Champ d'application

[14] Ce projet vise à proposer une loi uniforme encadrant les EC et de la soumettre à toutes les autorités législatives canadiennes — de common law ou de droit civil (Québec) — en vue de la mise en œuvre d'une approche harmonisée.

### D. Consultations

[15] Le groupe de travail a consulté des juristes et des personnes intéressées pour entendre différents points de vue sur les EC. Plusieurs juristes ont fait remarquer que le recours à ces ententes s'expliquait par l'absence de voies de recours viables selon les procédures judiciaires actuelles. De nombreuses personnes consultées ont évoqué le déséquilibre des pouvoirs lors des négociations. Une partie intéressée a affirmé que les EC sont néfastes pour la démocratie, la liberté d'expression et la liberté de la presse. Une autre a demandé instamment que l'on tienne compte des engagements en faveur de la réconciliation. Il

---

Édouard. En 2017-2018, la Commission a signalé que 39 % des plaintes avaient été réglées (23 des 59 dossiers clos) et que 25 autres (42 %) avaient été retirées, dont certaines seraient également réglées et d'autres abandonnées. Ces chiffres ne sont pas ventilés, ce qui influe sur le nombre de règlements. En 2023-2024, après l'entrée en vigueur de la loi de l'Île-du-Prince-Édouard, le rapport annuel indique que 33 % des plaintes avaient été réglées (18 des 54 dossiers clos) et que 33 % ont été retirées, certaines ayant été réglées. Le nombre de cas jugés est très faible : deux en 2017-2018, un en 2022-2023 et un en 2023-2024. Compte tenu de cet échantillon très restreint, elle estime que les variations du nombre de règlements sont négligeables.

<sup>21</sup> Précité, note 5, par. 14–15.

<sup>22</sup> *Conférence pour l'harmonisation des lois au Canada, Résolutions de la section civile* (2024). En ligne : [Résolutions-de-la-Section-civile-2024.pdf](#), à la p. 1.

a également été souligné que le fait de ne pas légiférer pour réglementer les EC constituait en soi une décision. Il est généralement reconnu que la loi aidera à niveler le pouvoir de négociation d'un point de vue stratégique.

[16] Toutes les personnes consultées ont reconnu et admis les torts que peut causer l'utilisation abusive des EC, ainsi que le préjudice que peut causer la protection de comportements répréhensibles, susceptible de faciliter la récidive. Il y avait également un consensus sur l'importance pour les personnes qui ont été lésées de pouvoir s'adresser à des médecins, des conseillers, des conseillers spirituels ou d'autres personnes pour se rétablir, et il a été reconnu qu'il n'est pas toujours possible de savoir ce qui aidera une personne au moment où une entente est conclue. Tous ont également souligné combien il était important que la personne qui a subi un préjudice puisse décider de la suite des choses, ajoutant que la décision de conclure ou non une EC lui appartenait.

[17] Des points de vue divergents ont été exprimés sur la possibilité de libérer les parties de leur EC, en reconnaissant que, même s'il ne convient peut-être pas de restreindre indéfiniment la liberté des personnes, il existe également des préoccupations en ce qui concerne la réputation des institutions si des allégations devaient être formulées ultérieurement. Certaines personnes ont souligné l'importance de garantir le caractère définitif des règlements. Un avocat a expliqué que, dans le cas de plaintes pour maltraitance sexuelle dans un contexte familial, il n'aurait pas été possible de parvenir à un règlement s'il n'y avait pas eu d'EC contraignantes, et il a souligné la différence entre ces affaires et les cas de harcèlement sur le lieu de travail, voire la maltraitance sexuelle impliquant des institutions. D'autres ont fait remarquer que les personnes qui ont été victimes de harcèlement, de discrimination ou de mauvais traitements ne sont pas toujours en mesure de prendre la meilleure décision pour elles-mêmes sur le moment. Certaines personnes peuvent regretter plus tard d'avoir décidé de signer une EC.

[18] Plusieurs personnes consultées ont également évoqué les enjeux actuels, d'un point de vue institutionnel, liés à l'impossibilité de faire une divulgation qui pourrait empêcher la récidive ou qui offrirait une transparence permettant à d'autres personnes de prendre des décisions éclairées. Il a été souligné qu'il ne devrait pas incomber à la personne lésée d'empêcher la récidive des agresseurs, et un avocat s'est demandé si le fait de restreindre le recours aux EC rendrait plus difficile pour les personnes concernées d'obtenir réparation en cas de violence sexuelle.

[19] Le groupe de travail remercie les personnes<sup>23</sup> qui ont pris le temps de témoigner de leur vécu pour l'aider à approfondir ses réflexions sur ces questions complexes.

## **E. Identification et analyse des enjeux**

[20] Comme il est indiqué dans le deuxième document d'orientation, les EC sont parfois utilisées pour réduire des personnes au silence et pour éviter aux auteurs d'actes répréhensibles d'avoir à rendre des

---

<sup>23</sup> Une liste des personnes qui ont été entendues par le groupe de travail au cours des consultations figure à l'annexe A.

comptes. Cette situation contribue à une perte de confiance envers la justice, limite l'accès à la justice et empêche d'obliger les citoyens à rendre des comptes. L'utilisation à mauvais escient des EC mine les assises fondamentales de notre société démocratique, y compris la liberté d'expression, et est susceptible de porter atteinte au droit à la même protection et au même bénéfice de la loi dans des situations où il existe un déséquilibre des pouvoirs. L'utilisation à mauvais escient des EC s'est généralisée au point d'être perçue comme une pratique normale, en plus de créer une culture du silence. Il serait justifié de restreindre le recours aux EC pour éliminer ces usages inappropriés et néfastes et pour tenter de corriger les déséquilibres de pouvoir. On devrait chercher à garantir des conditions équitables pour les parties potentielles à un accord de confidentialité lors de la négociation d'une EC et à garantir que certains cas puissent toujours faire l'objet d'une divulgation, indépendamment de l'existence d'une EC. Bien que les EC soient parfois utilisées à mauvais escient, il est important de ne pas les interdire complètement, car certaines personnes qui ont été victimes de harcèlement sexuel ou d'autres formes de harcèlement ou de discrimination peuvent choisir de conclure une EC, et toute loi uniforme ne devrait pas leur retirer cette possibilité. Les personnes qui subissent un préjudice devraient avoir la faculté de choisir de conclure ou non une EC.

## **F. Options à étudier**

[21] À sa réunion annuelle de 2024, la Section civile a accepté bon nombre des recommandations formulées par le groupe de travail dans son deuxième rapport stratégique. La Section civile a également formulé des commentaires et soulevé des questions à l'intention du groupe de travail afin qu'il les examine plus en détail. La présente section est organisée comme suit :

- **Partie I** : recommandations stratégiques du groupe de travail qui ont déjà été approuvées par la Section civile de la CHLC;
- **Partie II** : recommandations stratégiques révisées et nouvelles du groupe de travail;
- **Partie III** : questions stratégiques sur lesquelles le groupe de travail n'est pas encore parvenu à un consensus et pour lesquelles il sollicite l'avis de la CHLC;
- **Partie IV** : commentaires sur l'examen du contexte plus large relevé par le groupe de travail.

### **I. Recommandations déjà approuvées**

[22] La Section civile a approuvé un certain nombre de recommandations stratégiques formulées par le groupe de travail. Ces recommandations sont résumées ci-dessous.

#### **(a) Approche**

[23] *Recommandation 1* : Le groupe de travail recommande que la loi limite et encadre strictement l'utilisation des EC<sup>24</sup>. La Loi n'interdirait pas totalement les EC, mais imposerait des exigences relatives à leur utilisation, visant à dissuader les utilisations inappropriées, à mettre sur un pied d'égalité les parties

---

<sup>24</sup> Précité, note 5, par. 33, recommandation 2.

potentielles à une EC et à garantir que certaines divulgations spécifiques soient toujours autorisées malgré l'existence d'une EC.

### **(b) Application**

[24] *Recommandation 2* : La Loi s'appliquerait aux EC portant sur des situations de discrimination en matière de droits de la personne, de comportements sexuels inappropriés, d'agression sexuelle, de harcèlement, d'intimidation (ou de violence) et de représailles. Un seul incident réel ou présumé suffirait pour faire intervenir la loi. La loi ne doit pas se borner à un contexte en particulier. La discrimination serait définie d'une manière compatible avec la législation relative aux droits de la personne, et le harcèlement et les mauvais traitements seraient définis de manière large afin d'inclure le harcèlement sexuel et d'autres formes de harcèlement, de violence et d'intimidation semblables aux définitions figurant dans la législation sur la santé et la sécurité<sup>25</sup>.

[25] Les EC seraient définies de manière à inclure toute clause de non-divulgence figurant dans tout type d'entente (y compris les clauses de non-dénigrement, les accords de règlement, etc.) qui empêche une partie de divulguer des allégations ou des preuves de discrimination, de harcèlement et/ou de mauvais traitements<sup>26</sup>.

[26] La Loi permettrait aux parties de maintenir la confidentialité du montant d'un règlement<sup>27</sup>.

### **(c) Portée**

[27] *Recommandation 3* : La Loi s'appliquerait aux EC utilisées dans les situations décrites ci-dessus dans la section « Application » et ne serait pas limitée à un contexte spécifique. La loi ne s'appliquerait donc pas exclusivement au monde du travail (elle s'appliquerait, par exemple, aux organisations sportives, au bénévolat, aux litiges entre consommateurs, aux prestataires de soins de santé, tels que les massothérapeutes, aux situations familiales, etc.)<sup>28</sup>.

### **(d) EC préventives**

[28] *Recommandation 4* : La Loi prévoirait que toute EC préventive qui ne vise pas exclusivement des fins légitimes de protection des secrets commerciaux, de propriété intellectuelle et d'autres renseignements commerciaux confidentiels similaires serait nulle et non exécutoire<sup>29</sup>.

### **(e) Nullité des EC non conformes**

---

<sup>25</sup> *Ibid.*, par. 27, recommandation 1.

<sup>26</sup> *Ibid.*, par. 45, recommandation 5.

<sup>27</sup> *Ibid.*, par. 44, recommandation 5.

<sup>28</sup> *Ibid.*, par. 27, recommandation 1.

<sup>29</sup> *Ibid.*, par. 45, recommandation 5.

[29] *Recommandation 5* : La Loi prévoirait qu'une EC (c'est-à-dire la clause de non-divulgateion contenue dans un accord) serait nulle si elle n'est pas conforme à la Loi, permettant ainsi de dissocier les dispositions contraires<sup>30</sup>.

#### **(f) Liste des dispositions en annexe**

[30] *Recommandation 6* : La Loi devrait prévoir que la liste des dispositions législatives soit annexée à l'EC<sup>31</sup>.

#### **(g) Préambule et commentaires**

[31] Dans son deuxième rapport stratégique, le groupe de travail recommandait que la loi uniforme renferme à la fois une disposition de déclaration d'objet et des commentaires<sup>32</sup>. La Section civile a rappelé que le guide de rédaction des lois uniformes de la CHLC indique que la disposition d'objet n'est généralement pas nécessaire<sup>33</sup> et que des commentaires suffisent. Le groupe de travail a accepté cette orientation.

[32] *Recommandation 7* : La Loi ne contiendrait pas de disposition d'objet.

## **II. Recommandations nouvelles et révisées**

[33] On trouvera ci-dessous un résumé des recommandations stratégiques révisées et nouvelles du groupe de travail. Les recommandations ont été affinées à la suite de l'examen des commentaires de la Section civile ou des propres réflexions du groupe de travail.

### **(a) Conditions de validité**

[34] Depuis la réunion annuelle de 2024, le groupe de travail a consacré beaucoup de temps à examiner et à réviser les conditions de validité et a étudié un certain nombre de conditions préalables qui pourraient être requises pour rendre une EC exécutoire. En formulant ces recommandations révisées, le groupe de travail cherche à trouver un équilibre entre la prévention de l'imposition unilatérale d'EC, l'aide à la correction du déséquilibre du pouvoir de négociation sans duplication des conditions et la préoccupation soulevée par certains membres du groupe de travail selon laquelle un trop grand nombre de conditions préalables pourrait rendre presque impossible la négociation d'une EC.

#### *i) Aucune influence indue*

[35] Le groupe de travail estime que l'un des objectifs stratégiques les plus importants de la loi uniforme est de remédier aux déséquilibres de pouvoir qui peuvent donner à certaines personnes

---

<sup>30</sup> *Ibid.*, par. 39, recommandation 4.

<sup>31</sup> *Ibid.*, par. 102, recommandation 13.

<sup>32</sup> *Ibid.*, par. 35, recommandation 3.

<sup>33</sup> *Conférence pour l'harmonisation des lois au Canada, Conventions rédactionnelles* (22 août 2023), En ligne : [Drafting-Conventions-approved-approuvees-Conventions-only-final.pdf](#), art. 13, 17.

l'impression qu'elles n'ont pas d'autre choix que de signer une EC. Pour atteindre cet objectif, la loi peut prévoir expressément qu'il ne doit pas y avoir de tentatives indues d'influencer la personne qui a subi le comportement indésirable (personne concernée) pour qu'elle accepte de signer une EC. Bien que certains commentateurs (voir p. ex. la Commission manitobaine de réforme du droit<sup>34</sup>) aient mis en garde contre l'inutilité d'une telle disposition compte tenu des concepts de common law tels que l'influence indue, l'iniquité, etc., le groupe de travail craint qu'en pratique, les personnes concernées se sentent obligées de signer une EC. Le groupe de travail recommande donc de prévoir dans la loi des dispositions interdisant d'exercer une influence indue ou des pressions pour forcer quelqu'un à signer une EC. On pourrait s'inspirer, par exemple, des dispositions de la *Business Practices and Consumer Protection Act* de la C.-B.<sup>35</sup>, qui visent à remédier à des déséquilibres de pouvoir semblables entre les parties contractantes et à lutter contre les pratiques abusives. Le groupe de travail a également discuté du fait que cela pourrait être interprété comme une limitation de la portée de l'influence indue en common law. Le groupe de travail a toutefois noté que l'inclusion d'une définition ou d'exemples de cas d'influence indue dans la loi uniforme aiderait les parties à comprendre de quoi il s'agit. Par exemple, une personne ne doit pas utiliser son pouvoir ou sa position pour pousser indûment quelqu'un à signer une EC.

[36] Dans son deuxième rapport stratégique, le groupe de travail a recommandé que la loi prévoie un renversement de la charge de la preuve dans le contexte d'allégations d'influence indue<sup>36</sup>. Au cours de discussions plus approfondies, le groupe de travail a fait remarquer que, même si l'inversion du fardeau de la preuve est également utilisée dans la *Business Practices and Consumer Protection Act*<sup>37</sup> de la C.-B., son utilisation était rare. Le groupe de travail a reconnu que les autres protections proposées pourraient être suffisantes.

[37] *Recommandation 8* : La Loi prévoirait qu'une personne ne doit pas en influencer indûment une autre pour qu'elle conclue une EC. Elle pourrait inclure des exemples d'actes qui constitueraient une influence indue. La loi préciserait également qu'elle n'a aucune incidence sur les autres réparations que le tribunal peut accorder, y compris celles qui sont ouvertes en équité ou en common law.

#### ii) *Préférence de la personne concernée*

[38] Dans son deuxième rapport stratégique, le groupe de travail recommandait que la législation inclue un article qui mentionne clairement qu'une EC ne peut pas empêcher le plaignant ou la plaignante qui le désire de divulguer les faits à l'origine de sa plainte<sup>38</sup> et que la législation subordonne la validité d'une EC au respect de cette condition<sup>39</sup>. Après discussion, le groupe de travail a conclu qu'une telle disposition pourrait manquer de clarté et a donc convenu qu'elle ne devait pas être incluse. La raison

---

<sup>34</sup> Commission manitobaine de réforme du droit, *Report 145 – The Use of Non-Disclosure Agreement in the Settlement of Misconduct Claims*, juin 2023. En ligne : [145-full report.pdf](#); [145 fr.pdf](#)

<sup>35</sup> *Business Practices and Consumer Protection Act*, S.B.C. 2004, c.2, art. 8. En ligne : [SBC 2004, c 2 | Business Practices and Consumer Protection Act | CanLII](#)

<sup>36</sup> Précité, note 5, par. 66.

<sup>37</sup> *Business Practices and Consumer Protection Act*, S.B.C. 2004, c.2, précité, note 34.

<sup>38</sup> Précité, note 5, par. 48, recommandation 6.

<sup>39</sup> *Ibid.*, par. 74, recommandation 9.

d'être de cette disposition est de garantir des conditions équitables entre les parties et d'éviter que des EC ne soient imposées à la personne concernée contre son gré. Cependant, des questions ont été soulevées quant à la manière dont une telle exigence pourrait être confirmée et documentée<sup>40</sup>, ce qui a contribué aux réserves exprimées par le groupe de travail quant à son utilité.

[39] Le groupe de travail a également discuté du fait que la législation devait indiquer clairement que les EC ne peuvent pas être imposées unilatéralement. La loi californienne emploie l'expression [TRADUCTION] « volontaire, délibérée et informée »<sup>41</sup> pour souligner que l'entente doit être négociée.

[40] Les membres du groupe de travail sont majoritairement d'avis que l'interdiction d'exercer une influence induite, assortie de la possibilité d'obtenir un avis juridique indépendant (voir ci-dessous), assurera la protection nécessaire. Certains membres du groupe de travail continuent de s'interroger sur la question de savoir si le choix de conclure une EC relève véritablement de la décision de la personne lésée et ils ne sont pas convaincus que les mesures exposées soient suffisantes pour compenser l'inégalité du pouvoir de négociation, mais ils sont d'accord sur cette recommandation.

[41] *Recommandation 9* : La Loi ne prévoirait pas qu'une EC n'est valide que si le plaignant le souhaite, mais elle préciserait clairement qu'une EC ne peut être imposée unilatéralement.

### iii) Possibilité d'obtenir des conseils juridiques indépendants

[42] Il y avait un large consensus au sein du groupe de travail selon lequel la personne concernée doit avoir une possibilité raisonnable d'obtenir des conseils juridiques indépendants<sup>42</sup>. Bien qu'il ait été question de garantir que les conseils juridiques soient accessibles, fiables et compétents, le groupe de travail reconnaît qu'il incombe aux divers barreaux et ordres professionnels de juristes de réglementer la profession juridique en matière de déontologie et de compétence, et qu'il n'est pas possible d'imposer un système relatif à la consultation d'un avocat par voie législative, compte tenu de la portée de la loi uniforme. Le groupe de travail encourage les provinces et les territoires à collaborer avec leur organisme de réglementation compétent et avec d'autres organisations professionnelles du secteur juridique afin de soutenir la formation professionnelle des juristes relativement à la législation.

[43] Comme il est indiqué dans le deuxième rapport stratégique, en examinant la possibilité d'obtenir des conseils juridiques, le groupe de travail s'est interrogé sur le sens du critère de la « possibilité raisonnable » d'obtenir des conseils juridiques. Le groupe de travail reconnaît que cette ambiguïté peut contribuer à exercer une pression sur la personne concernée pour qu'elle signe dans des délais plus courts,

---

<sup>40</sup> À certains endroits, comme dans l'État de New York, un formulaire de reconnaissance supplémentaire est signé par la personne concernée, qui indique qu'il s'agit de son souhait exprès de préférence. Toutefois, on peut soutenir que ce formulaire peut être soumis aux mêmes problèmes d'influence induite que l'EC elle-même.

<sup>41</sup> *Cal. GOV Code § 12964.5 - 12964.5. (d)(2)*, 2024. [TRADUCTION] « Dans le présent article, le terme “négocié” signifie que l'entente est volontaire, délibérée et éclairée, qu'elle fournit une contrepartie de valeur au salarié et que le salarié est avisé de la possibilité d'engager un avocat ou qu'il est représenté par un avocat ». En ligne : <[https://leginfo.legislature.ca.gov/faces/codes\\_displaySection.xhtml?lawCode=GOV&sectionNum=12964.5](https://leginfo.legislature.ca.gov/faces/codes_displaySection.xhtml?lawCode=GOV&sectionNum=12964.5)>

<sup>42</sup> *Non-disclosure Agreements Act*, précité, note 2, al. 4(3)a).

ce qui peut poser problème. Dans bon nombre d'États américains, le législateur accorde un délai précis pour permettre à la personne concernée d'examiner une EC et/ou un temps de réflexion<sup>43</sup>. Le groupe de travail maintient donc sa recommandation selon laquelle la loi devrait préciser que la personne concernée dispose d'au moins 30 jours pour obtenir un avis juridique indépendant et pour examiner l'EC proposée.

[44] *Recommandation 10* : La Loi devrait prescrire un délai minimal de 30 jours pour permettre à la personne concernée d'obtenir des conseils juridiques indépendants avant de signer une EC.

*iv) Aucune incidence négative sur la santé et la sécurité d'un tiers et sur l'intérêt public*

[45] La Loi de l'Î.-P.-É. prévoit qu'une EC n'est exécutoire que si elle [TRADUCTION] « n'a pas d'incidence négative (i) sur la santé ou la sécurité d'un tiers, ou (ii) sur l'intérêt public »<sup>44</sup>. Le groupe de travail a examiné la préoccupation de la Section civile concernant l'ambiguïté de la notion d'« intérêt public » et ne recommande plus d'inclure une telle clause. À la suite de discussions plus approfondies, le groupe de travail recommande également de ne pas inclure de clause relative à « la santé et la sécurité » comme condition préalable à l'applicabilité. Bien que le groupe de travail soit préoccupé par le préjudice que les EC peuvent causer à des tiers, une telle clause soulève d'importantes préoccupations en raison de son imprécision et de son incertitude. Cela dit, pour des raisons d'intérêt public, une EC ne peut prévaloir sur les dispositions législatives sur la santé et la sécurité prévoyant que les EC ne s'appliquent pas à la divulgation (protégée ou obligatoire) de renseignements; cette question est examinée dans la section sur la non-applicabilité et les exceptions. La question de la divulgation à des tiers est également examinée plus en détail dans la partie III.

[46] *Recommandation 11* : La Loi ne devrait pas prévoir qu'une EC n'est exécutoire qu'à la condition de ne pas nuire à la santé ou la sécurité d'un tiers ou être contraire à l'intérêt public.

*v) Renonciation à la confidentialité*

[47] Comme l'indique le deuxième rapport d'étape, le groupe de travail reconnaît que les traumatismes et la nécessité de les traiter peuvent n'apparaître chez une personne qu'après un certain temps, voire des années, après la conclusion d'une EC. Certaines provinces ont répondu à cette préoccupation en permettant à une personne de renoncer unilatéralement à la confidentialité à l'avenir et, dans le deuxième rapport, le groupe de travail a fait cette recommandation<sup>45</sup>. Toutefois, après une discussion plus approfondie, le groupe de travail ne recommande plus d'inclure cette disposition. Certains membres du groupe de travail étaient d'avis que la liste des situations discutées ci-dessous dans lesquelles la divulgation est autorisée permet d'atteindre l'objectif de principe de veiller à ce qu'une personne puisse traiter le traumatisme qu'elle a subi et y mettre un point final. Le groupe de travail a reconnu que les parties s'attendent à ce qu'un règlement négocié soit définitif. Après avoir mis en balance les différents

---

<sup>43</sup> CA GOV Code §12964.5 b)(4), précité, note 40; 820 ILCS 96 /1-35 (Illinois), al. a)(2). En ligne : <https://www.ilga.gov/legislation/ilcs/ilcs5.asp?ActID=4008>

<sup>44</sup> *Non-disclosure Agreements Act*, précité, note 2, al. 4(3)c).

<sup>45</sup> Précité, note 5, par. 74, recommandation 9.

intérêts, le groupe de travail a réexaminé cette recommandation. Cette modification a été acceptée par certains membres du groupe de travail au motif que les autres protections recommandées dans le présent rapport, telles que l'exigence d'un délai et d'une durée déterminés, sont incluses dans la loi uniforme.

[48] *Recommandation 12* : La Loi n'inclurait pas de condition permettant à une personne de renoncer unilatéralement à la confidentialité à l'avenir.

*vi) Durée déterminée*

[49] Il est sans doute inadmissible de lier une personne à perpétuité par contrat. Toutefois, la durée de l'EC peut servir de monnaie d'échange utile dans la négociation de l'entente. Après de longues discussions sur ce point, le groupe de travail a convenu que la loi devrait exiger que les EC aient une durée déterminée, mais qu'elle ne devrait pas fixer de durée légale maximale. Certains membres étaient d'avis que les préoccupations concernant les accords à vie potentiels étaient atténuées par la liste énumérée des exceptions obligatoires, ajoutant que le fait d'empêcher les ententes au-delà, par exemple, de dix ans, pouvait constituer une barrière invisible rendant impossible la réalisation d'une EC négociée. D'autres membres ont fait remarquer que les exceptions n'atténuaient pas le préjudice psychologique qu'une personne concernée peut subir en étant limitée par l'EC et que celle-ci permet à l'auteur d'actes répréhensibles de continuer à exercer un certain contrôle sur la personne concernée.

[50] *Recommandation 13* : La Loi devrait exiger que les EC aient une durée déterminée.

*vii) Aucuns dommages-intérêts forfaitaires*

[51] Comme il est indiqué dans le deuxième rapport d'étape, le groupe de travail n'est pas sans savoir que des clauses de versement de dommages-intérêts forfaitaires ou de remise de l'indemnité payée pour le règlement d'une plainte pour harcèlement ou discrimination figurent dans certaines EC. L'objectif de ces clauses est sans équivoque : intimider encore plus le plaignant ou la plaignante. Le groupe de travail continue de recommander que toute entente exigeant le paiement de dommages-intérêts forfaitaires ou la renonciation à tout ou partie de la contrepartie soit inapplicable<sup>46</sup>. Comme pour toute violation de contrat, les parties ont toujours la possibilité de demander réparation des dommages avérés en cas de violation de l'EC.

[52] *Recommandation 14* : La Loi devrait prévoir que toute clause d'une EC visant à obliger le plaignant ou la plaignante à verser des dommages-intérêts forfaitaires pour violation présumée de l'EC est inapplicable.

*viii) Réciprocité*

[53] Comme l'indique le deuxième rapport stratégique, la personne qui a subi un préjudice a souvent la fausse impression que, pour protéger sa vie privée et la confidentialité de son identité, elle doit accepter une EC. On peut aussi l'amener à croire que, si elle accepte une EC, la partie qui offre le règlement sera

---

<sup>46</sup> *Ibid.*, par. 72.

elle aussi liée par l'EC. Bien que les lois sur la protection de la vie privée prévoient certaines protections pour garantir la confidentialité de l'identité de la personne concernée en fonction des parties en cause, la loi uniforme devrait préciser que l'identité de la personne concernée doit rester confidentielle et que les autres parties ne peuvent pas non plus discuter des faits à l'origine de la plainte. On trouve des exemples de telles clauses dans les lois du Maine et du Nevada :

Maine :

[TRADUCTION]

La disposition s'applique à toutes les parties à l'entente dans la mesure où la loi le permet<sup>47</sup>.

Nevada :

[TRADUCTION]

4. Sauf disposition contraire du paragraphe 5, à la demande du demandeur, l'accord de règlement doit contenir une disposition interdisant la divulgation :

a) de l'identité du demandeur;

b) de tout fait relatif à l'action qui pourrait conduire à la divulgation de l'identité du demandeur<sup>48</sup>.

[54] *Recommandation 15* : La Loi devrait prévoir que les EC sont des ententes synallagmatiques et qu'elles lient toutes les parties, pas seulement la personne concernée, à moins que cette dernière n'en décide autrement<sup>49</sup>.

#### **(b) Non-applicabilité et exceptions**

[55] La Section civile a reconnu que, pour des raisons d'ordre public, il existe des situations où une EC ne peut pas empêcher la divulgation de certains renseignements, et elle a approuvé la recommandation du groupe de travail d'adopter la liste de situations de non-applicabilité énoncée aux par. 4(6) et (7) de la Loi de l'Î.-P.-É., ainsi que les autres situations dans lesquelles la divulgation est permise et qui ont été recommandées dans le deuxième rapport stratégique<sup>50</sup>, et ce, malgré les réserves exprimées au sujet de l'ambiguïté de l'expression « qui est par ailleurs dans l'intérêt public ». Au cours de l'année écoulée, le groupe de travail a discuté de cette question et a envisagé d'affiner la liste des situations où la divulgation devrait toujours être autorisée, indépendamment de l'existence d'une EC.

---

<sup>47</sup> 26 MRSA §599-C: Nondisclosure agreements (Maine), art. 4B. En ligne :

<<https://legislature.maine.gov/statutes/26/title26sec599-C.html>

<sup>48</sup> NRS 10.195 – Prohibition of provisions in settlement agreement prohibiting or restricting disclosure of certain information (Nevada), 2022, art. 4, 5. Nota : L'article 5 prévoit que lorsqu'une agence gouvernementale ou un agent public est partie à la transaction, l'accord ne doit contenir aucune des dispositions visées à l'article 4.

En ligne : <<https://law.justia.com/codes/nevada/2022/chapter-10/statute-10-195/>>

<sup>49</sup> On notera que la divulgation n'est pas interdite et qu'elle peut être permise, le cas échéant, en vertu des dispositions relatives à la non-applicabilité et aux exceptions.

<sup>50</sup> Précité, note 5, par. 53, 74, recommandations 7 et 9.

[56] Le groupe de travail a examiné différents processus d'enquête internes et externes à une organisation, ainsi que d'autres processus, tels que la médiation. Il a reconnu que la confidentialité dans ces situations est utile pour permettre des discussions et des divulgations ouvertes; cependant, le recours accru aux EC générales pose problème. Par exemple, il se peut que l'on utilise des EC générales pour dissimuler des mesures de représailles au cours d'une médiation ou d'un processus d'enquête. Une EC peut également empêcher la divulgation de renseignements pour des raisons de santé et de sécurité. Des clauses de confidentialité bien rédigées peuvent répondre aux préoccupations des parties et permettre des enquêtes approfondies et des discussions en vue d'un règlement.

[57] Après discussion, le groupe de travail a également estimé que la divulgation à des fins de recherche devrait être incluse dans la liste des exceptions prévues par la loi, ce qui permettrait le partage d'informations sur les faits à l'origine de l'EC et l'utilisation de l'EC elle-même à des fins de recherche, à condition que la confidentialité soit maintenue. La divulgation serait permise lorsque l'identité des autres parties ne serait pas divulguée et que les chercheurs maintiendraient la confidentialité de l'information partagée. Cette approche pourrait être analogue à celle adoptée dans la [Loi sur la protection des renseignements personnels et les documents électroniques](#), à l'al. 7(2)c) :

[...] l'organisation ne peut utiliser de renseignement personnel à l'insu de l'intéressé ou sans son consentement que dans les cas suivants : [...] l'utilisation est faite à des fins statistiques ou à des fins d'étude ou de recherche érudites, ces fins ne peuvent être réalisées sans que le renseignement soit utilisé, celui-ci est utilisé d'une manière qui en assure le caractère confidentiel, le consentement est pratiquement impossible à obtenir et l'organisation informe le commissaire de l'utilisation avant de la faire<sup>51</sup>.

[58] On permettrait ainsi aux gouvernements, aux universités, aux instituts de recherche et aux organisations à but non lucratif de mener des recherches utiles sur l'utilisation des EC, ce qui pourrait, par exemple, aider à évaluer l'efficacité de la législation.

[59] En résumé, même s'il n'est pas parvenu à un consensus sur l'exception relative à la « santé et à la sécurité » d'un tiers (abordée dans la partie III ci-dessous), le groupe de travail convient que la divulgation devrait être expressément autorisée dans les cas suivants :

- toute divulgation protégée ou exigée par la loi;
- toute communication faite dans le cadre d'une enquête (y compris une enquête sur le lieu de travail);
- toute communication à une personne qualifiée pour fournir des services de santé (y compris de santé mentale), des services spirituels ou d'autres services ou soutiens similaires, y compris des services d'accompagnement psychologique et des groupes de soutien;
- toute communication à une personne autorisée à exercer le droit au Canada;
- toute communication à un organisme chargé de l'application de la loi (y compris un organisme chargé de réglementer une profession)

---

<sup>51</sup> [Loi sur la protection des renseignements personnels et les documents électroniques](#). L.C. 2000, ch .5, al. 7(2)c).  
En ligne : [Loi sur la protection des renseignements personnels et les documents électroniques](#)

- toute communication à un conjoint, un parent, un frère ou une sœur, un enfant et toute autre personne nommée dans l'entente de confidentialité;
- toute communication à un employeur actuel ou éventuel;
- toute communication à des fins de recherche, à condition que les résultats publiés soient rendus anonymes;
- toute communication à des fins d'expression artistique par la personne concernée qui n'identifie ni la partie responsable ni l'auteur avéré ou allégué du harcèlement ou de la discrimination ni les conditions de l'accord de confidentialité;
- toute communication à une personne ou catégorie de personnes prévue par la réglementation.

[60] Bien que les membres du groupe de travail soient d'accord pour que les exemptions susmentionnées soient incluses dans la loi uniforme, certains membres ont exprimé des inquiétudes concernant l'exception relative à l'expression artistique, citant des préoccupations potentielles en raison de la subjectivité de ce concept.

[61] Le groupe de travail reconnaît qu'une exception permettant la divulgation « qui est par ailleurs dans l'intérêt public » peut être trop ambiguë. Le groupe de travail craint que, malgré le soin apporté à la rédaction d'une disposition exhaustive, on ne puisse anticiper tous les scénarios qui pourraient se présenter à l'avenir. Il est recommandé de faire référence à l'intérêt public comme ligne directrice pour ajouter d'autres cas de figure à la liste de situations de non-applicabilité et d'exception qui pourraient être traitées par l'exercice de pouvoirs réglementaires.

[62] *Recommandation 16* : La Loi devrait inclure la liste ci-dessus des exceptions pour lesquelles la divulgation est toujours autorisée. La loi permet en outre d'ajouter à la liste des cas d'inapplicabilité et d'exception par le truchement de pouvoirs réglementaires qui font référence à l'intérêt public comme principe directeur.

### **(c) Rétroactivité**

[63] Le groupe de travail s'est également penché sur la question de la rétroactivité et sur le fait que, pour atteindre les objectifs de la loi, les EC antérieures devaient être inapplicables si elles restreignent les situations où la divulgation est autorisée par la loi (non-applicabilité et exceptions), ce qui s'apparente à ce que prévoit l'art. 5 de la Loi de l'Î.-P.-É.<sup>52</sup> Étant donné qu'une entente peut traiter d'autres questions et ne pas constituer uniquement une EC, les autres clauses de l'entente demeureraient valides, et l'EC serait dissociée de l'entente.

[64] Le groupe de travail a également examiné la rétroactivité liée aux clauses de non-divulgation et de non-dénigrement que l'on trouve dans certains contrats de travail et qui visent à limiter la divulgation de faits concernant des comportements relevant du champ d'application de la loi (discrimination en matière de droits de la personne, comportement sexuel, harcèlement et intimidation (ou violence) et représailles). Ces clauses devraient également devenir inapplicables.

---

<sup>52</sup> *Non-disclosure Agreements Act*, précité, note 2, art. 5.

[65] *Recommandation 17* : La Loi devrait prévoir que sont inapplicables les EC conclues avant l'entrée en vigueur de la Loi qui visent à restreindre les situations où la divulgation est autorisée par la Loi (non-applicabilité et exceptions). La Loi devrait aussi prévoir que les EC préventives et les clauses de non-dénigrement qui existaient avant l'entrée en vigueur de la Loi sont inapplicables dans la mesure où elles concernent des comportements qui relèvent du champ d'application de la loi.

#### **(d) Copie de l'EC**

[66] Le groupe de travail a connaissance de certains cas où une personne qui signe une EC ne reçoit pas de copie de l'entente et n'est autorisée à la consulter qu'au moment de la signature. Le groupe de travail juge cette pratique inacceptable.

[67] *Recommandation 18* : La loi devrait prévoir que toute personne qui conclut une EC doit recevoir une copie de l'entente signée.

#### **(e) Langage clair**

[68] Le groupe de travail a examiné les questions soulevées par la Section civile au sujet de la recommandation selon laquelle la loi doit préciser que les EC doivent être rédigées en langage clair. Bien que le groupe de travail reconnaisse qu'il pourrait être difficile d'appliquer cette disposition et que les tribunaux pourraient en interpréter la teneur si elle était contestée, l'inclusion d'une telle exigence peut encourager l'amélioration de la rédaction des EC. Il existe des exemples de lois qui comprennent des exigences en matière de langage clair et une assistance aux personnes pour comprendre leurs droits, souvent liées à des responsabilités gouvernementales telles que l'accès à l'information et la protection des données.

[69] *Recommandation 19* : La Loi devrait exiger que les EC soient rédigées en langage clair.

#### **(f) Autres mesures pour faire connaître la loi**

[70] Le groupe de travail a examiné plus avant les mesures destinées à favoriser la connaissance et la compréhension du droit. La viabilité des mesures envisagées a été évaluée. Bien que nous ne recommandions pas qu'elles soient incluses dans la loi, les provinces et les territoires sont encouragés à considérer les mesures de soutien suggérées.

[71] Le groupe de travail a souligné la nécessité d'organiser des campagnes de sensibilisation du public une fois que la législation aura été adoptée, afin que le public comprenne comment cette loi peut avoir une incidence sur l'EC. Les personnes visées par une EC vivent souvent dans la crainte constante de ne pas la respecter. Les questions de compétence qui pourraient se poser ont également été abordées en ce qui a trait à la sensibilisation du public, aux fiches d'information et aux conseils juridiques.

[72] Comme il a été mentionné précédemment, la validité de toute EC est subordonnée à la possibilité d’obtenir des conseils juridiques. Le groupe de travail s’est demandé s’il existait d’autres mécanismes pour aider la personne qui envisage de signer une EC à obtenir des conseils juridiques, tels que des mécanismes de financement ou la compétence des conseillers. Il a été reconnu que la garantie de la compétence de la profession juridique relève de la responsabilité des barreaux et des ordres professionnels de juristes. Les dispositions visant à faciliter le financement des conseils juridiques sont improbables compte tenu du champ d’application de la loi et du contexte plus large des besoins en matière d’accès à la justice.

[73] Les provinces et les territoires sont encouragés à communiquer avec le barreau, les associations d’avocats et les fournisseurs de services de perfectionnement professionnel lorsque des lois sont adoptées pour appuyer la formation en perfectionnement professionnel.

[74] *Recommandation 20* : Les provinces et les territoires devraient examiner les stratégies et les outils d’éducation et de sensibilisation nécessaires pour assurer la connaissance de la loi.

#### **(e) Utilisation des fonds publics**

[75] Dans son deuxième rapport stratégique, le groupe de travail recommandait que la loi comprenne une restriction en vertu de laquelle les fonds publics ne peuvent pas être utilisés en contrepartie d’une EC liée à un cas de harcèlement ou de discrimination ou pour poursuivre un plaignant ou une plaignante relativement à une EC<sup>53</sup>. Cette interdiction s’appliquerait aux subventions de fonds publics. Des modifications correspondantes aux lois applicables sur la gestion des finances publiques ou à la loi régissant le versement des subventions devraient aussi être apportées.

[76] Après d’autres discussions, les membres du groupe de travail étaient généralement d’accord sur le fait que l’on ne devrait pas empêcher l’utilisation de fonds publics en contrepartie d’une EC ou pour faire respecter une EC, mais ils ont conclu que cette question ne relevait peut-être pas du champ d’application de la loi uniforme sur les EC. Il est préférable d’aborder la question de l’utilisation des fonds publics en modifiant d’autres lois, y compris celles concernant l’utilisation des fonds publics, et par le truchement de mécanismes non législatifs, y compris des politiques, des directives et le libellé des contrats. Les provinces et les territoires sont invités à réfléchir à la meilleure façon d’aborder cette question dans le contexte qui leur est propre.

[77] *Recommandation 21* : La Loi ne devrait pas prévoir de dispositions concernant l’utilisation des fonds publics en contrepartie d’une EC.

#### **(f) Rapports**

[78] Le groupe de travail s’est penché sur l’opportunité de prévoir dans la loi des exigences en matière de production de rapports, dans le but de contrôler et d’évaluer l’efficacité de la loi. L’établissement d’un registre est complexe et des questions se posent quant à l’application de la loi. Un mécanisme de rapport faciliterait le suivi de la fréquence du recours aux EC, permettrait de vérifier si la loi atteint ses objectifs

---

<sup>53</sup> Précité, note 5, par. 98, recommandation 12.

de réduction de l'utilisation de ces ententes et garantirait la conformité de celles-ci avec les exigences de la loi. La production de rapports permettrait également d'orienter les efforts de sensibilisation et de cerner les problèmes systémiques éventuels liés à l'utilisation des EC. Après avoir examiné la complexité de la mise en place d'un registre, le groupe de travail a décidé de ne pas inclure de disposition relative à l'établissement de rapports dans la loi. Les provinces et territoires pourraient être mieux à même de mettre en œuvre un système de rapports et de surveillance réalisable si la loi avait une portée plus restreinte, par exemple si elle s'appliquait uniquement aux situations liées à l'emploi ou au travail.

[79] *Recommandation 22* : La Loi ne devrait pas comprendre d'exigences en matière de production de rapports.

### **III. Instructions demandées à la CHLC**

[80] Comme il est indiqué ci-dessus, le groupe de travail est parvenu à un large consensus sur la quasi-totalité du contenu de la loi uniforme proposée. Cependant, il reste trois questions spécifiques sur lesquelles un accord n'a pas été atteint et pour lesquelles une orientation et des conseils de la part de la CHLC sont demandés. Ces questions sont exposées ci-dessous.

#### **(a) Exception relative à la santé et à la sécurité (divulcation autorisée)**

[81] Comme il est indiqué ci-dessus, le groupe de travail ne recommande pas que la validité d'une EC soit subordonnée à l'absence d'incidences négatives sur la santé et la sécurité d'un tiers. Le groupe de travail a convenu que les signalements et les divulgations effectués dans le cadre des lois sur la santé et la sécurité sont des divulgations autorisées. Toutefois, le groupe de travail n'a pas été en mesure de parvenir à un consensus sur la question de savoir si la liste des exceptions autorisées devrait inclure la divulgation à une personne lorsque sa santé et sa sécurité peuvent être menacées. Cela permettrait, par exemple, à une personne qui a conclu une EC à la suite de harcèlement sexuel sur son lieu de travail d'avertir une autre ou d'autres personnes sur le lieu de travail qu'elles doivent éviter l'auteur des actes répréhensibles.

[82] Le groupe de travail reconnaît qu'il peut y avoir des situations dans lesquelles une personne concernée peut être légitimement préoccupée par la santé et la sécurité d'autrui. Le groupe de travail a discuté du fait que l'objectif stratégique de la loi est de prévenir les préjudices résultant de l'utilisation des EC, y compris ceux causés par les agresseurs récidivistes. Nous avons également discuté du fait qu'il peut y avoir des situations où il n'est pas possible de faire un signalement dans le cadre des processus en matière de santé et de sécurité (en dehors du lieu de travail) ou que ce processus ne répond pas aux besoins. Il a également été discuté du fait que l'autorisation de ce type de divulgation peut susciter des inquiétudes quant à la certitude de l'accord et aux attentes des parties. Le tableau qui suit résume les avantages et les inconvénients de l'autorisation d'une telle divulgation dans la loi.

| Avantages                                                                                                                                       | Inconvénients                                                                                                                                              |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Aide à prévenir les préjudices causés par les auteurs d'actes répréhensibles récidivistes                                                       | L'insertion d'une telle exception dans l'entente donne aux parties moins de certitude; or, la certitude est un avantage majeur de la conclusion d'une EC   |
| La personne concernée peut ne pas éprouver de sentiment de culpabilité si elle ne fait pas de signalement ou ne donne pas d'avertissement       | Le destinataire d'une telle divulgation n'est pas tenu de préserver la confidentialité de l'information                                                    |
| Traite les situations où il n'y a pas d'organisme de santé et de sécurité (p. ex. en matière d'agression sexuelle familiale)                    | Impose à la personne concernée la charge de faire état du tort causé à un tiers. Cette obligation devrait incomber à l'organisation (lorsqu'il y en a une) |
| Traite les situations où l'employeur, l'organisation, l'organisme de santé et de sécurité, etc. n'a pas (ou pas encore) répondu aux inquiétudes | Oblige la personne concernée à déterminer si les préoccupations en matière de santé et de sécurité sont légitimes                                          |

[83] Si cette exception est ajoutée, la façon dont elle est formulée peut clarifier et limiter les situations dans lesquelles la divulgation directe à un tiers est permise. Par exemple, lorsqu'il y a des motifs raisonnables de croire à l'existence d'une « situation d'urgence où il existe un risque immédiat pour la santé ou la sécurité d'un particulier »<sup>54</sup>, qu'il est probable qu'une personne [TRADUCTION] « subisse un préjudice »<sup>55</sup> ou qu'il existe un « risque imminent »<sup>56</sup>. Il convient de noter que si une divulgation a été faite alors qu'elle ne répondait pas aux critères d'une divulgation dûment autorisée, l'autre partie à l'EC est en mesure d'intenter un recours pour violation de contrat, et la personne au sujet de laquelle la divulgation a été faite peut également faire l'objet d'une plainte pour diffamation.

[84] *Instruction demandée (1)* : Comme le groupe de travail est divisé sur la question de savoir s'il faut inclure comme exception qu'une EC ne peut pas empêcher une partie de divulguer des renseignements dans le but de protéger la santé et la sécurité d'un tiers, le groupe de travail demande à la CHLC de lui donner des instructions à ce sujet.

<sup>54</sup> Comme c'est le cas dans la *Personal Information Protection Act*, S.B.C. 2003, c. 63, al. 18(1)k), En ligne <https://canlii.ca/t/566gk>; *Loi sur l'accès à l'information et la protection de la vie privée*, LRO 1990, chap F.31, al. 21(1)b). En ligne : [LRO 1990, chap F.31 | Loi sur l'accès à l'information et la protection de la vie privée | CanLII](#).

<sup>55</sup> Dans des lois relatives à la protection de l'enfance telle que la *Child, Family and Community Service Act* RSBC 1996, c. 46, s. 14. En ligne <<https://canlii.ca/t/56bvs>>

<sup>56</sup> Comme les Codes de déontologie des juristes : *Fédération des ordres professionnels de juristes du Canada, Code type de déontologie professionnelle*. En ligne : [Code type de déontologie professionnelle - Fédération des ordres professionnels de juristes du Canada](#), art. 3. 3-3.

**(b) Restreindre la possibilité de conclure une EC avec un présumé auteur d'actes répréhensibles**

[85] Après avoir consulté les avocats des employeurs, le groupe de travail a pris conscience de la complexité de la lutte contre les comportements répréhensibles, y compris dans les situations où les enquêtes ne permettent pas toujours de déterminer avec certitude si les allégations sont fondées. Il a également été noté que, dans certains cas, c'est l'auteur réel ou présumé des actes répréhensibles qui exige que l'organisation oblige la personne concernée à signer une EC ou qui menace l'employeur d'un procès pour licenciement abusif si l'employeur et la personne concernée n'acceptent pas de signer une EC. Les avocats des employeurs ont noté que la loi régissant les EC pourrait fournir des orientations aux employeurs dans ces situations et leur permettre de divulguer un comportement fautif ou des allégations de comportement fautif lorsqu'ils sont contactés pour l'obtention de références. Cela permettrait de faire face au risque de récidive des agresseurs et aux problèmes de santé et de sécurité lorsque d'autres personnes risquent de subir des préjudices.

[86] Le groupe de travail a reconnu que la non-application ou les exceptions de l'EC peuvent également permettre à d'autres parties, et pas seulement à la partie concernée, de divulguer des renseignements. Par exemple, les employeurs et les institutions peuvent être amenés à divulguer des informations si la loi l'exige ou le permet, car ils ont des responsabilités en vertu de lois telles que celles concernant la santé et la sécurité, les normes d'emploi, la protection de la vie privée, et ils peuvent également avoir besoin de demander l'avis d'un conseiller juridique ou d'autres conseillers.

[87] Le paragraphe 4(4) de la Loi de l'Î.-P.-É. interdit les EC qui empêchent d'enquêter sur une plainte<sup>57</sup> :

[TRADUCTION]

Aucune partie responsable ne peut conclure avec une personne qui a ou aurait commis un acte de harcèlement ou de discrimination une entente visant à empêcher ou à entraver une enquête conforme à la loi portant sur une plainte concernant l'acte en question.

[88] Le groupe de travail a également examiné la loi ontarienne intitulée *Loi modifiant diverses lois en ce qui concerne l'éducation postsecondaire*<sup>58</sup> :

16.1 (5) Sous réserve du paragraphe (6), une entente entre un établissement et une personne, y compris une convention collective ou une entente de règlement d'une poursuite en cours ou envisagée, qui est conclue le jour de l'entrée en vigueur de l'article 3 de l'annexe 1 de la *Loi de 2022 sur le renforcement des établissements postsecondaires et les étudiants* ou par la suite, ne doit contenir aucune condition interdisant, directement ou indirectement, à l'établissement ou à toute personne qui y est associée de divulguer qu'une allégation ou une plainte a été faite selon laquelle un

<sup>57</sup> *Non-disclosure Agreements Act*, précité, note 2, par. 4(4).

<sup>58</sup> *Loi modifiant diverses lois en ce qui concerne l'éducation postsecondaire.*, précité, note 9. Le Royaume-Uni a adopté une disposition analogue dans sa *Higher Education (Freedom of Speech) Act 2023*, par. A1(11), précitée, note 13.

employé de l'établissement a commis un acte d'inconduite sexuelle à l'égard d'un étudiant de l'établissement. Toute condition de ce type incluse dans une entente est nulle.

[89] Le groupe de travail reconnaît également que les avocats engagés dans des litiges civils sur les agressions sexuelles ont examiné les différences entre les auteurs d'actes répréhensibles institutionnels et individuels et le cas où les EC sont utilisées. L'organisation *Watershed Legal Projects*, anciennement le *Canadian Centre for Legal Innovation in Sexual Assault Response* (CCLISAR), [Centre canadien pour l'innovation juridique en matière de réponse aux cas de violence à caractère sexuel], soutient fermement l'adoption d'une loi interdisant aux institutions d'insister sur la confidentialité de la part de la personne concernée et interdisant aux institutions de s'engager à respecter des conditions qui les empêchent de divulguer l'identité des personnes contre lesquelles des allégations ou des conclusions d'agression sexuelle ont été formulées<sup>59</sup>. Nous avons également entendu un avocat spécialisé dans les affaires civiles d'agression sexuelle affirmer catégoriquement que la conclusion d'EC avec les auteurs d'actes répréhensibles était le seul moyen d'obtenir une certaine réparation pour les clients qui avaient été victimes de violence, en particulier dans le contexte familial.

[90] Au cours de ses discussions, le groupe de travail a reconnu qu'il peut y avoir des situations où un employé porte plainte contre un autre employé. Dans certains cas, des allégations peuvent être faites à titre de représailles contre la personne concernée qui a signalé du harcèlement ou de la discrimination. En pareil cas, l'employeur peut divulguer des renseignements sur chaque employé, par exemple si une référence a été demandée. Le groupe de travail a également reconnu qu'il peut y avoir des situations où les enquêtes ne permettent pas de conclure que les allégations sont fondées, et qu'il s'agit alors d'une information pertinente à fournir.

[91] Le groupe de travail a convenu que la conclusion d'une entente privée contenant une clause de non-divulgence ne peut exonérer une institution des responsabilités qui lui incombent en vertu de la loi. En outre, le groupe de travail a convenu qu'on ne devrait pas empêcher une institution de divulguer des informations en cas de plaintes fondées. Le groupe de travail n'est pas parvenu à un consensus en ce qui concerne les allégations d'actes répréhensibles relevant du champ d'application de la loi proposée.

[92] Les avantages et les inconvénients de l'adoption d'une loi qui empêcherait les institutions de conclure des EC avec les auteurs présumés d'actes répréhensibles sont résumés ci-dessous :

| Avantages                                                                                 | Inconvénients                                                                                                                                                                                     |
|-------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Aide à prévenir les préjudices causés par les auteurs d'actes répréhensibles récidivistes | On peut soutenir que cela va à l'encontre de certains principes fondamentaux de notre système juridique, notamment la présomption d'innocence, le droit d'être entendu, la liberté de contracter. |

<sup>59</sup> Canadian Centre for Legal Innovation in Sexual Assault Response, *Position Statement Legislation Prohibiting Non-Disclosure Agreements (NDAs)*. En ligne : [https://www.watershedlegalprojects.ca/\\_files/ugd/4b52bd\\_c138560207e8460caabbf1c68dc2a005.pdf](https://www.watershedlegalprojects.ca/_files/ugd/4b52bd_c138560207e8460caabbf1c68dc2a005.pdf)

|                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   |                                                                                                                                                                                                                                                                         |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <p>Reconnaît que de nombreuses enquêtes ne corroborent pas les allégations (manque d'expertise pour constater les faits, stéréotypes liés au genre).</p> <p>Il y a toutefois un bémol :<br/>Les organisations ne feront probablement pas de commentaires sur les individus si elles ne veulent pas faire intervenir les droits de protection de la vie privée</p> | <p>S'applique également aux deux parties, car les harceleurs présumés peuvent déposer des plaintes en représailles contre la partie concernée. Cela empêcherait la partie concernée de réclamer une EC (bien que cela n'empêche pas une clause de confidentialité).</p> |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|

[93] La majorité des membres du groupe de travail était d'avis que la Loi devrait empêcher les institutions de conclure des EC avec les auteurs présumés d'actes répréhensibles, permettant ainsi la divulgation des allégations, et non seulement des conclusions fondées, car cela va dans le sens de l'objectif stratégique de prévenir les préjudices causés par les agresseurs récidivistes. L'institution qui divulgue des allégations doit également préciser si une enquête a été menée et en préciser la conclusion. Cependant, d'autres membres du groupe de travail s'inquiètent de l'impact potentiel de la divulgation d'allégations non fondées.

[94] *Instruction demandée (2)* : Le groupe de travail demande à la CHLC de lui donner des instructions à ce sujet.

### (c) Dispositions pénales

[95] Dans son deuxième rapport stratégique, le groupe de travail recommandait que la loi comprenne des dispositions pénales pour les parties défenderesses qui concluent une EC ou qui exécutent, ou tentent d'exécuter, une EC contraire à la loi<sup>60</sup>. Plusieurs lois sur les EC comportent des dispositions pénales<sup>61</sup>. Des questions ont été soulevées par la Section civile au cours de la réunion annuelle de 2024 concernant les personnes chargées des enquêtes et des poursuites, la question de savoir si l'on pouvait soulever le voile de la personnalité juridique lorsque les dirigeants d'une société concluent « sciemment » des EC contraires à la loi, et la viabilité des dommages-intérêts punitifs ou des coûts pour les clients. Le groupe de travail s'est également penché sur la question de savoir si la Loi devait inclure des dispositions pénales qui érigeraient en infraction la conclusion d'une EC contraire aux exigences de validité de la Loi. Cela signifierait-il qu'il y aurait infraction si la partie concernée ne dispose pas d'un délai de 30 jours pour obtenir un avis juridique indépendant, ou si l'on tente d'influencer indûment une personne pour qu'elle

<sup>60</sup> Précité, note 5, par. 92, recommandation 11.

<sup>61</sup> Par exemple, *Non-disclosure Agreements Act*, précité, note 2, art. 6; *820 ILCS 96 /1-35 (Illinois)*, précité, note 42; *26 MRSA §599-C: Nondisclosure agreements (Maine)*, précité, note 46, art. 5; *RCW 49.44.211 : Prohibited nondisclosure and nondisparagement provisions (Washington)*, art. 7. En ligne : <https://app.leg.wa.gov/rcw/default.aspx?cite=49.44.211>

conclure une EC ? Le groupe de travail s'est également demandé si la loi uniforme ne devait pas plutôt prévoir des sanctions administratives pécuniaires. Enfin, le groupe de travail a examiné la question de savoir si la loi devait rester muette en ce qui concerne les dispositions pénales et les sanctions administratives. Le rapport final accompagnant la loi uniforme devrait toutefois encourager les provinces et les territoires à mettre en œuvre une certaine forme de dissuasion efficace selon leur contexte propre. Par exemple, les provinces et les territoires peuvent désigner un organe administratif chargé d'administrer un système de sanctions administratives, ou confier des responsabilités liées aux faits à l'origine de la situation, par exemple à la commission du travail pour les questions relatives au lieu de travail, ou à la commission des droits de la personne pour les questions de discrimination.

[96] Le tableau suivant présente les avantages et les inconvénients des options envisagées.

| Avantages                                                                                                      | Inconvénients                                                                                                                                                                                                                               |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Possible effet dissuasif (les deux options)                                                                    | Le fait pour la province ou le territoire de prévoir une disposition explicite dans la Loi ne lui donne pas la souplesse nécessaire pour choisir les sanctions qui sont efficaces dans son contexte.                                        |
| Option de l'infraction : il incomberait au poursuivant de porter des accusations et la procédure serait claire | Option de l'infraction :<br>Le poursuivant n'a peut-être pas les ressources nécessaires pour poursuivre (disposition non contraignante)                                                                                                     |
| Option de la sanction administrative :<br>Sans doute plus susceptible d'être appliquée                         | Option de la sanction administrative :<br>Il faut désigner un organisme administratif pour appliquer la Loi (pas d'organisme relevant clairement de la Loi) ou assigner des responsabilités (risque que des questions ne soient pas visées) |
|                                                                                                                | Peut représenter des coûts de démarrage et de fonctionnement importants pour l'organisme administratif si l'organisme existant n'est pas désigné                                                                                            |

[97] *Instruction demandée (3)* : Le groupe de travail demande à la CHLC de lui donner des instructions à ce sujet.

#### IV. Résolution des problèmes systémiques

[98] La loi uniforme est une étape importante pour prévenir les préjudices résultant de l'utilisation abusive des EC. Le groupe de travail reconnaît toutefois que la CHLC dispose de moyens limités pour répondre à ces enjeux et pour déterminer les questions qui devraient relever de la loi. Cette Loi a été adoptée principalement dans le contexte de l'utilisation abusive des EC pour régler les situations d'inconduite sexuelle et de harcèlement. Le groupe de travail reconnaît que le règlement d'une plainte

est souvent la seule option viable, car les coûts, le temps et l'accès à la justice par nos systèmes juridiques sont prohibitifs et constituent des obstacles difficiles à surmonter. On a entendu dire que l'utilisation des EC est apparue parce que le système de justice pénale n'offrait pas un moyen efficace d'obtenir réparation en cas d'agression sexuelle. Moins de six pour cent des agressions sexuelles sont signalées à la police<sup>62</sup>.

[99] Les systèmes juridiques ne sont pas en mesure de répondre aux demandes actuelles et aux besoins de tous<sup>63</sup>. Le harcèlement sexuel, les inconduites sexuelles et la discrimination sont des problèmes sociétaux systémiques. Cette législation n'est qu'un outil pour atténuer un aspect limité du préjudice. Il faut trouver des solutions aux problèmes systémiques de la société et aux difficultés d'accès à la justice. Un large éventail de stratégies et de mesures de soutien est nécessaire. Une volonté politique et un leadership sont nécessaires. Le financement des programmes qui fournissent de l'éducation, du soutien social et de l'aide juridique est nécessaire pour soutenir les parties concernées. L'éducation et la sensibilisation sont nécessaires non seulement pour ce projet de loi, mais aussi pour s'attaquer à ces problèmes systémiques. Il est nécessaire d'offrir aux organisations une formation sur la loi et sur le traitement des plaintes relatives à des actes répréhensibles. Pour restaurer la confiance du public et s'attaquer véritablement au problème de la violence, de la discrimination et du harcèlement dans la société, il est nécessaire de remédier à l'arriéré et aux délais dans les procédures judiciaires, de fournir de l'aide juridique, de prendre des mesures pour que les procédures tiennent davantage compte des traumatismes, de soutenir les parties concernées pour qu'elles puissent choisir de se manifester si elles le désirent, et de mettre en place des systèmes efficaces et diligents pour que les auteurs d'actes répréhensibles et les institutions responsables rendent compte de leurs actes.

## **G. Prochaines étapes**

[100] Suite à l'approbation par la CHLC des recommandations énoncées dans la partie II ci-dessus, et selon les instructions qu'elle donnera sur les questions énoncées dans la partie III, le groupe de travail travaillera avec la rédactrice pour élaborer la loi uniforme et le rapport final.

---

<sup>62</sup> Adam Cotter, *Décisions rendues à l'égard des agressions sexuelles dans le système de justice pénale au Canada, 2015 à 2019* (6 novembre 2024), En ligne : [Décisions rendues à l'égard des agressions sexuelles dans le système de justice pénale au Canada, 2015 à 2019](#).

<sup>63</sup> Les délais sont longs et les retards fréquents, les frais d'avocats et d'experts sont élevés, le soutien est insuffisant et la nature contradictoire de nos systèmes n'est pas adaptée aux traumatismes. Il existe des problèmes fondamentaux d'accès à la justice que la loi ne peut résoudre. De plus, le soutien public aux personnes lésées est insuffisant. Les personnes concernées se heurtent à des obstacles considérables pour obtenir réparation des préjudices qu'elles ont subis. Ces obstacles comprennent la réduction des programmes d'indemnisation des victimes, l'inaccessibilité des services de conseil et de soutien, les longs délais d'attente pour les services offerts et le soutien financier limité, voire inexistant, si elles sont dans l'incapacité de travailler.

## **H. Ébauche de résolution**

[101] Le groupe de travail soumet la résolution suivante à l'examen de la Section civile :

Il EST RÉSOLU :

QUE le troisième rapport stratégique du groupe de travail sur les ententes de confidentialité (EC) soit accepté;

QUE le groupe de travail poursuive ses travaux conformément aux instructions de la CHLC;

QU'une ébauche de modèle de loi sur les EC soit rédigée d'après les recommandations du troisième rapport stratégique et toute autre instruction donnée par le groupe de travail;

et QUE le groupe de travail fasse rapport à la CHLC à la réunion de 2026.

**Annexe A : Personnes entendues lors des consultations**

Jillian Frank, associée, cabinet KPMG, Vancouver (C.-B.)

Jeffrey Metcalfe, chanoine théologien du Diocèse anglican de Québec et curé de paroisse, Québec (QC)

Stephen Torscher, associé, cabinet Carbert Waite LLP, Calgary (Alb.)

Marcel Williamson, consultant autochtone en cybersécurité informatique, Winnipeg (Man.)

Jan Wong, journaliste, professeure et autrice, Toronto (Ont.)

Un avocat exerçant dans le domaine du contentieux civil des agressions sexuelles