

CONFÉRENCE POUR L'HARMONISATION DES LOIS AU CANADA

**LES ENTENTES DE CONFIDENTIALITÉ (« EC »)
RAPPORT D'ÉTAPE DU GROUPE DE TRAVAIL**

**Présenté par
Jennifer Khor
Avocate-superviseure, SHARP Workplaces Legal Clinic
Community Legal Assistance Society**

Nous tenons à signaler au lecteur que les idées et conclusions exposées dans le présent rapport, y compris les textes législatifs proposés, les commentaires et les recommandations, ne correspondent pas nécessairement à celles adoptées par la Conférence pour l'harmonisation des lois au Canada, et ne représentent pas nécessairement ses opinions ni celle de ses délégués et déléguées. Veuillez consulter le procès-verbal et les résolutions adoptées à ce sujet à la réunion annuelle de la Conférence.

**Charlottetown, Île-du-Prince-Édouard
Août 2023**

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

Les ententes de confidentialité (« EC ») – Rapport d'étape du groupe de travail

1. Introduction

[1] Compte tenu de l'intérêt porté récemment aux enjeux liés à l'utilisation des ententes de confidentialité (« EC »), et de l'introduction de projets de loi dans plusieurs ressorts depuis l'adoption d'un tel projet de loi à l'Î.-P.-É., un groupe de travail a été créé pour examiner la nécessité d'une législation uniforme. Peter Lown, c.r., a été chargé de former et de diriger le groupe de travail. Le groupe de travail a commencé à se réunir en avril 2023. Les membres du groupe de travail sont Peter Lown, c.r., Katie Armitage, Debbie Brown, Chelsea Evans-Rymes, Olivier Gadoua, Jennifer Khor, Clea Parfitt, Elizabeth Strange (jusqu'au 29 mai 2023), Patrick Windle (jusqu'au 29 mai 2023) et Michelle Lemieux (directrice exécutive).

2. Contexte

[2] L'attention portée aux préjudices causés par les EC¹ découle du mouvement #MeToo. Les femmes se sont senties soutenues afin de parler du harcèlement ou des agressions sexuels subis sur leur lieu de travail. Plusieurs survivantes ont rompu leur EC pour parler de leur expérience et attirer l'attention sur la nature de prédateurs récidivistes des auteurs de harcèlement et d'agression sexuels. L'affaire de prédation sexuelle de Harvey Weinstein et de l'utilisation des EC pour réduire les plaignantes au silence ont été au cœur de l'actualité. Zelda Perkins, son ancienne assistante, a rompu son EC pour parler non seulement de la manière dont les EC ont permis le harcèlement sexuel et les agressions perpétrés par M. Weinstein, mais aussi des préjudices que les EC peuvent causer aux nombreuses femmes qui en ont signé. Les plaignantes qui ont signé une EC, lesquelles n'expirent généralement jamais, ont souvent de la difficulté à obtenir le soutien dont elles ont besoin pour surmonter le traumatisme dû au harcèlement ou à l'agression sexuelle. Elles vivent avec la crainte d'enfreindre accidentellement la EC, et peuvent ressentir de la culpabilité si elles apprennent que l'auteur de l'agression a ciblé d'autres personnes. Les EC permettent à l'auteur des faits de continuer à contrôler les plaignantes et leur rappellent constamment une période traumatisante de leur vie. Les auteurs peuvent ne pas être tenus pour responsables des torts qu'ils ont commis et sont libres de poursuivre leur comportement répréhensible.

[3] Suite au mouvement #MeToo², des appels ont été lancés pour interdire ou restreindre l'utilisation des EC, et de nombreux ressorts ont adopté des lois à ce sujet. (Un tableau résumant la législation sur les EC est joint à l'annexe A.) Plusieurs de ces projets de loi se concentrent sur le harcèlement sexuel, l'inconduite sexuelle et l'agression sexuelle en milieu de travail, en limitant ou interdisant le recours aux EC préventifs dans les contrats de travail ainsi qu'aux EC conclues dans le cadre

¹ Dans le présent document, le terme 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 s'étend pas aux ententes de confidentialité qui empêchent la divulgation du montant d'un règlement.

² Mouvement Me Too, en ligne : <https://metoomvmt.org/>

de règlement dans les situations de conduite sexuelle inappropriée et d'agression sexuelle. Par la suite, d'autres projets de loi ont élargi le champ des situations dans lesquelles le recours aux EC est interdit ou limité afin d'inclure les occurrences de harcèlement fondé sur d'autres motifs ou le harcèlement général.

[4] De même, des études ou consultations concernant les EC se sont concentrées sur le harcèlement sexuel et l'inconduite sexuelle à la suite du mouvement #MeToo et de #TimesUp.³ Au Royaume-Uni, le Comité des femmes et des égalités a initialement formulé en 2018 des recommandations visant à restreindre l'utilisation des EC dans les situations de harcèlement sexuel sur le lieu de travail⁴ et a ensuite publié un autre rapport en 2019 faisant état de l'utilisation abusive des EC dans les cas de discrimination.⁵ La Commission de l'égalité et des droits de la personne au Royaume-Uni a publié des orientations pour les employeurs sur l'utilisation des EC dans les affaires de discrimination en 2019.⁶ En Irlande, un rapport⁷ sur l'utilisation des EC dans les affaires de discrimination et de harcèlement sexuel a été préparé en raison de la sensibilisation croissante du public à l'utilisation abusive des EC et de l'introduction d'un projet de loi sur les EC⁸. En Australie, deux initiatives ont découlé du mouvement #MeToo : une enquête nationale sur le harcèlement sexuel dans les milieux de travail⁹ a été menée par la Commission australienne des droits de la personne, et le gouvernement de Victoria a créé un groupe de travail ministériel sur le harcèlement sexuel au travail¹⁰. Enfin, un document de consultation de la Commission de réforme du droit au Manitoba concernant les EC¹¹ a été préparé en réponse à l'introduction d'un projet de loi d'initiative parlementaire sur les EC, sur recommandation du ministre de la Justice et procureur général du Manitoba.

[5] Alors que le mouvement contre les EC a pris de l'ampleur, une attention particulière est portée sur le large éventail de situations dans lesquelles les EC peuvent être utilisées pour éviter de rendre des comptes et dissimuler des actes répréhensibles. *Can't Buy My Silence*¹², une organisation fondée par Zelda Perkins et Julie Macfarlane, professeur émérite à l'université de Windsor, a recueilli des

³ Time's Up <https://timesupnow.org/about/>

⁴ *Sexual harassment in the workplace*, Women and Equalities Committee, House of Commons (25 juillet 2018), en ligne <https://publications.parliament.uk/pa/cm201719/cmselect/cmwomeq/725/72502.htm>.

⁵ *The use of non-disclosure agreements in discrimination cases*, Women and Equalities Committee, House of Commons (5 juin 2019). En ligne <https://committees.parliament.uk/work/6022/the-use-of-nondisclosure-agreements-in-discrimination-cases-inquiry/publications/>

⁶ *Guidance: The use of confidentially agreements in discrimination cases*, Equality and Human Rights Commission (17 octobre 2019) < <https://www.equalityhumanrights.com/en/publication-download/use-confidentiality-agreements-discrimination-cases>>

⁷ *The prevalence and use of Non-Disclosure Agreements (NDAs) in discrimination and sexual harassment disputes*, Department of Children, Equality, Disability, Integration and Youth (février 2022)

<https://assets.gov.ie/217724/f2b97bb1-dac8-4e06-9fdf-315362366dcf.pdf>

⁸ Projet de loi 82, *Employment Equality (Amendment) (Non-Disclosure Agreements)*, Irlande, 2021 (quatrième étape Seanad Eirann) en ligne : <https://www.oireachtas.ie/en/bills/bill/2021/82/>

⁹ *Respect@Work*, Australian Human Rights Commission, (2020) En ligne : <https://humanrights.gov.au/our-work/sex-discrimination/publications/respectwork-sexual-harassment-national-inquiry-report-2020>

¹⁰ Ministerial Taskforce on Workplace Sexual Harassment, Government of Victoria, en ligne :

<https://www.vic.gov.au/ministerial-taskforce-workplace-sexual-harassment>

¹¹ *Non-Disclosure Agreements Consultation Paper*, Commission de réforme du droit du Manitoba (décembre 2022) en ligne : http://www.manitobalawreform.ca/pubs/pdf/additional/consultation_nda.pdf

¹² "Who We Are" (2022), en ligne : Can't Buy My Silence <https://www.cantbuymysilence.com/about>

témoignages de personnes réduites au silence par des EC, notamment dans des cas de harcèlement racial, de dénonciation d'actes répréhensibles, de harcèlement et d'agression¹³ sexuels. Au Canada, l'utilisation par Hockey Canada de EC pour réduire au silence des plaignantes en matière d'agressions sexuelles collectives a fait l'objet d'une couverture médiatique intense, ce qui a entraîné le gel du financement public de Hockey Canada.¹⁴ Au Royaume-Uni, le *Solicitors Regulatory Authority* (SRA) a publié un avertissement¹⁵ sur l'utilisation inappropriée des EC en 2018, lequel vise tous les EC, quel que soit le contexte dans lequel elles sont conclues. La SRA mentionne avoir observé une utilisation préoccupante de telles clauses dans le cadre de contrats de travail, de poursuites pour négligence et de transactions commerciales. Le *Legal Services Board*, l'organisme réglementant les services juridiques, recueille actuellement des renseignements¹⁶ sur l'utilisation abusive des EC et sur la manière dont la réglementation peut aider les avocats et avocates à respecter leurs obligations éthiques. Cet appel est d'autant plus approprié que la portée plus large de l'utilisation abusive des EC a été mise en lumière, notamment dans les secteurs des arts, de l'éducation, de la police et de la publicité, depuis que le mouvement #MeToo a attiré l'attention sur cette question.

3. Nécessité d'une démarche législative harmonisée

[6] Au Canada, l'Île-du-Prince-Édouard a été le premier ressort à adopter une loi sur les EC¹⁷ en 2021. Des projets de loi sur les EC ont été déposés en Nouvelle-Écosse¹⁸, au Manitoba¹⁹, en Colombie-Britannique²⁰, en Ontario²¹ et au Sénat fédéral.²² Il s'agit dans tous les cas de projets de loi émanant de

¹³ Témoignages, en ligne : Can't Buy My Silence <https://www.cantbuymysilence.com/testimonies>

¹⁴ Jonathon Gatehouse, Albert Leung, "Documents reveal Hockey Canada received \$14M in federal funds over the past 2 years" (20 juin 2022), en ligne CBC News <https://www.cbc.ca/news/canada/hockey-canada-federal-funding-1.6493025> Le financement a été rétabli en 2023 sous réserve de conditions : Christian Paas-Lang, "Federal government says it will restore funding to Hockey Canada - with conditions" (16 avril 2023), en ligne CBC News <https://www.cbc.ca/news/politics/hockey-canada-federal-government-funding-restored-1.6812492>

¹⁵ *Warning notice : Use of non disclosure agreements (NDAs)*, Solicitors Regulation Authority, mis à jour le 12 novembre 2020 (date de première publication : 12 mars 2018). En ligne <https://www.sra.org.uk/solicitors/guidance/non-disclosure-agreements-ndas/>

¹⁶ "Legal Services Board launches call for evidence on the misuse of NDAs and the role of lawyers" (2 mai 2023), en ligne : Legal Services Board <https://legalservicesboard.org.uk/news/legal-services-board-launches-call-for-evidence-on-the-misuse-of-ndas-and-the-role-of-lawyers>

¹⁷ *Non-disclosure Agreements Act*, RSPEI 1988, c N-3.02 ("loi PEI"). En ligne <https://docs.assembly.pe.ca/download/dms?objectId=9e65eec9-3f80-479b-acf2-c5a00b121d44&fileName=bill-118.pdf>

¹⁸ Projet de loi n° 144, *Non-disclosure Agreements Act*, 1re session, 64e législature, Nouvelle-Écosse, 2022. En ligne https://nslegislature.ca/legc/bills/64th_1st/1st_read/b144.htm

¹⁹ Projet de loi 225, *Loi sur les accords de confidentialité*, 4e session, 42e législature, Manitoba, 2021-22. En ligne <https://web2.gov.mb.ca/bills/42-4/b225e.php>

²⁰ Projet de loi M215, *Non-disclosure Agreements Act*, 4e session, 42e législature, Colombie-Britannique, 2023. En ligne <https://www.leg.bc.ca/parliamentary-business/legislation-debates-proceedings/42nd-parliament/4th-session/bills/first-reading/m215-1>

²¹ Projet de loi 124, *Loi de 2023 visant à mettre fin à l'utilisation d'accords de non-divulgarion à mauvais escient*, 1re session, 43e législature, Ontario, 2023. En ligne <https://www.ola.org/en/legislative-business/bills/parliament-43/session-1/bill-124>

²² Projet de loi S-261, *Loi concernant les accords de non-divulgarion*, 1re session, 44e législature, 2023. En ligne <https://www.parl.ca/DocumentViewer/en/44-1/bill/S-261/first-reading>

députés et députées. Ces projets ou lois présentent des similitudes mais aussi des différences, en particulier le projet de loi fédéral qui vise non seulement à lutter contre le harcèlement dans les lieux de travail de compétence fédérale, mais aussi dans les organisations qui reçoivent des fonds publics. En Ontario, une loi a été adoptée pour répondre aux préoccupations concernant l'utilisation abusive des EC liées aux inconduites sexuelles dans les établissements d'enseignement postsecondaire²³, et dans un règlement sur le courtage immobilier afin d'empêcher l'obstruction des rapports au registrateur.²⁴ Une approche harmonisée peut être souhaitable car certaines organisations exercent des activités dans plusieurs provinces. En outre, comme la question des EC a été largement médiatisée, le public pourrait s'intéresser de plus près à la manière dont les gouvernements choisissent de s'attaquer aux préjudices causés par les EC et à leur utilisation afin de dissimuler des actes répréhensibles.

4. Principes et valeurs

[7] La liberté contractuelle est un principe fondamental du droit des contrats au Canada. Il repose sur le principe selon lequel les parties à un contrat doivent avoir la liberté de stipuler les conditions qui leur conviennent mutuellement, avec un minimum d'ingérence extérieure. Cependant, comme d'autres libertés, la liberté contractuelle n'est pas absolue et est sujette à certaines limitations. Les gouvernements et les tribunaux ont élaboré des règles régissant la manière dont les parties peuvent exercer cette liberté. Souvent, ces lois visent à remédier à un déséquilibre de pouvoir entre les parties contractantes, par exemple dans le contexte du travail ou de la consommation.

[8] Les EC se retrouvent dans de nombreux types de contrats et remplissent de nombreuses fonctions utiles. Par exemple, elles peuvent servir à protéger des informations confidentielles, la propriété intellectuelle, des secrets commerciaux et d'autres informations sensibles.

[9] Les EC sont fréquemment utilisées dans les accords entre organisations, tels que les contrats de vente pour empêcher la divulgation d'informations commerciales confidentielles. Elles sont également utilisées dans les contrats de travail. Dans le contexte de l'emploi, les EC sont souvent jumelées à des clauses de non-concurrence et/ou de non-sollicitation visant à protéger les activités de l'employeur de la concurrence d'ex-employés et employés.

[10] On a également souvent recours aux EC pour garantir la confidentialité et le respect des conditions de règlement d'un procès ou d'un litige, et pour garder secrète l'existence même du litige ou du règlement. Cela n'est pas nécessairement négatif et peut être souhaité par toutes les parties au litige et leur profiter.

[11] Le groupe de travail reconnaît que les EC ont toujours servi et continueront de servir des objectifs légitimes. Toutefois, comme indiqué ci-dessus, les EC ont été utilisées plus récemment comme moyen de dissimuler des informations sans but légitime, par exemple pour cacher des actes répréhensibles. Des EC sont fréquemment utilisées pour dissimuler des fautes, des méfaits, voire des

²³ *Loi sur le renforcement des institutions postsecondaires et des étudiants*, SO 2022, c 22, <https://canlii.ca/t/5608b>

²⁴ O Reg 365/22 En ligne <https://www.ontario.ca/laws/regulation/r22365>

crimes, et servent à opprimer, à intimider et à réduire au silence certains plaignants et plaignantes. C'est l'utilisation des EC à ces fins inappropriées que le groupe de travail a l'intention d'aborder.

[12] Le groupe de travail examinera l'impact de ces EC sur les individus. Les EC sont-elles le fruit du déséquilibre de pouvoir entre les parties, ou l'exacerbent-elles? Constituent-elles un obstacle, réel ou perçu, pour les personnes qui recherchent du soutien? Servent-elles à isoler ou à stigmatiser les individus? Le groupe de travail examinera également l'impact sur les organisations. Les EC réduisent-elles la transparence au sein des organisations? Permettent-elles la perpétration future d'actes répréhensibles? Nuisent-elles au développement à long terme de l'organisation? Enfin, le groupe de travail examinera l'impact de ces EC sur la société. Empêchent-elles d'aborder des questions sociales importantes?

[13] En élaborant ses recommandations finales, le groupe de travail tentera de trouver un équilibre entre le principe de la liberté contractuelle, et des valeurs importantes telles que la santé et la sécurité, la transparence, la responsabilité, la diversité, l'inclusion et l'égalité.

5. Champ d'application

[14] Le groupe de travail a examiné l'étendue des comportements ou des actes répréhensibles pour lesquels la législation devrait empêcher l'utilisation abusive des EC et fournir une protection aux plaignants et plaignantes. Il a pris en considération les situations où les relations de pouvoir sont inégales, les domaines où la dignité humaine importe particulièrement, les domaines dans lesquels la législation ou la réglementation actuelle offre une certaine protection, et l'intérêt public à restreindre les EC. On peut placer ces comportements sur un continuum allant de ceux que le groupe de travail recommande fortement d'inclure dans le champ d'application, par exemple les comportements sexuels non désirés, jusqu'à d'autres comportements dont le groupe de travail a débattu, par exemple la protection des consommateurs et consommatrices et les actes répréhensibles non personnels.

5.1 Continuum de conduites

Harcèlement sexuel	Harcèlement racial	Harcèlement et intimidation (santé et sécurité)	Santé et sécurité environnementales	Protection des consommateurs et consommatrices :
Inconduite sexuelle	Harcèlement religieux		Dénonciation d'intérêt public	Autres postes à pouvoir de négociation inégal
	Autres motifs de distinction illicite		Faute éthique / Éthique professionnelle/rapports réglementaires (médecins, thérapeutes, avocat(e)s, conseillers(ères), agent(e)s immobiliers(ères), etc.)	
Divulgation d'actes répréhensibles	Divulgation d'actes répréhensibles	Divulgation d'actes répréhensibles	Divulgation d'actes répréhensibles	Divulgation d'actes répréhensibles
Inclusion recommandée		Inclusion probable		Incertain

[15] Bien que les différentes conduites puissent s'inscrire à un endroit ou un autre du continuum ci-dessus, le groupe reconnaît qu'il existe des zones de chevauchement au sein de ces catégories de conduite et qu'il est souvent difficile de classer un comportement dans une catégorie ou une autre. Dans les situations de harcèlement sexuel, il peut également y avoir du harcèlement racial, entremêlé de harcèlement non lié à un motif protégé.

[16] En dehors de ce continuum, il existe des utilisations appropriées des EC qui ne doivent pas être limitées, par exemple en matière de protection des renseignements confidentiels, de propriété intellectuelle et de secrets commerciaux.

[17] Compte tenu des nombreux débats publics et universitaires sur les dommages causés par les EC en matière de comportement sexuel (harcèlement et agression), le groupe de travail a accepté que ce comportement soit couvert. Le groupe de travail reconnaît que les préjudices causés par la dissimulation d'une inconduite sexuelle se produisent également dans des situations de harcèlement racial, et qu'ils pouvaient survenir dans des situations où une personne s'identifie à un autre motif protégé par l'une ou l'autre des lois relatives aux droits de la personne au Canada. Les motifs protégés par les droits de la personne visent à protéger la dignité fondamentale des individus et des groupes historiquement vulnérables et marginalisés et devraient bénéficier de la plus grande protection dans ce projet de loi.

[18] Le groupe de travail a discuté du chevauchement entre le harcèlement proscrit par les lois sur les droits de la personne et le harcèlement et l'intimidation en milieu de travail, qui est une question de santé et de sécurité relevant parfois de la législation sur l'indemnisation des accidents et du droit du travail. Tout en reconnaissant que ces lois offrent des recours, le préjudice ou le traumatisme qui peut résulter de l'intimidation et du harcèlement peut être important. Des maladies mentales graves peuvent

même en découler. La signature d'une EC dans ce contexte peut être tout aussi préjudiciable à l'individu, en plus de permettre à la personne responsable du comportement toxique de continuer à nuire à autrui. En ce qui concerne la santé et la sécurité, il se peut que l'intimidation et le harcèlement au travail, y compris s'ils sont liés à un motif de protection des droits de la personne, doivent être signalés aux comités de santé et de sécurité et à la commission d'indemnisation des accidents du travail. Par conséquent, une EC qui dissimule l'intimidation et le harcèlement sur le lieu de travail pourrait être nulle pour des raisons d'ordre public. Toutefois, de nombreux plaignants et nombreuses plaignantes ne le savent probablement pas. Le groupe de travail n'a pas été en mesure de trouver des exemples de jurisprudence canadienne à cet égard.

[19] Le groupe de travail a examiné les lois adoptées et les projets de loi, et constate que la *Non-disclosure Agreement Act* de l'Î.-P.-É. traite du harcèlement et de la discrimination. La discrimination est définie dans le *Human Rights Code* de l'Î.-P.-É., tandis que la définition du « harcèlement » à l'article 1 n'est pas limitée au comportement sexuel et serait suffisamment large pour englober toute forme de harcèlement :

« **harcèlement** » : signifie toute action, tout comportement ou tout commentaire dont on peut raisonnablement s'attendre qu'ils causent une offense, une humiliation ou une autre blessure ou maladie physique ou psychologique à une personne et, sans limiter la généralité de ce qui précède, comprend les actions, les comportements ou les commentaires de nature sexuelle, ...²⁵

[20] Si les dommages individuels en matière de santé et de sécurité doivent être couverts par la législation proposée sur la EC, qu'en est-il des situations répréhensibles qui posent des problèmes plus généraux en matière de santé et de sécurité? Les préjudices qui affectent des groupes de travailleurs et travailleuses ou le public, tels que les pratiques de travail dangereuses et les problèmes environnementaux, devraient-ils être inclus dans le champ d'application? La législation sur la santé et la sécurité et sur l'indemnisation des travailleurs et travailleuses prévoit également la dénonciation de ces types de problèmes. Ce type d'actes répréhensibles peut également relever des protections prévues par les lois sur la divulgation d'actes répréhensibles ou d'autres lois telles que celles sur la protection de l'environnement. Les témoignages recueillis par *Can't Buy My Silence* montrent que des EC ont été utilisées pour faire taire des personnes dénonciatrices. Celles-ci peuvent faire l'objet de représailles, subir un préjudice du fait d'être réduit au silence, ce qui équivaut à du harcèlement, alors que le ou la responsable de l'acte répréhensible est protégé(e) et que celui-ci peut se poursuivre.

[21] Les personnes qui dénoncent des actes répréhensibles peuvent faire l'objet de représailles. Les représailles sont spécifiquement incluses dans certaines lois, notamment celle de Washington et le projet de loi manitobain. Les représailles sont une extension de l'acte répréhensible initial et doivent être incluses dans le champ d'application.

[22] En raison de l'évolution de la législation sur les EC suite au mouvement #MeToo, le groupe de travail est d'avis que les lois existantes sur les EC n'offrent pas de solution pratique sur cette question, car

²⁵ Loi de l'Î.-P.-É., supra note 17.

elles n'abordent pas de manière adéquate toutes les situations où les EC cachent des actes répréhensibles et causent des dommages.

[23] En discutant plus longuement des types de conduite, le groupe de travail a reconnu qu'il existe d'autres situations où le pouvoir de négociation est inégal, où un préjudice peut être causé par un acte répréhensible et où, si l'on autorise l'utilisation de l'EC dans ces situations, un préjudice supplémentaire pourrait être causé à des personnes vulnérables. Au cours des délibérations du groupe de travail, l'Ontario a adopté des modifications au règlement du code de déontologie de la *Loi sur le courtage commercial et immobilier de l'Ontario*, lesquelles précisent que même si les litiges entre les clients et clientes et un agent immobilier ou une agente immobilière peuvent toujours faire l'objet de transactions, un client ou une cliente doit toujours conserver le droit de déposer une plainte auprès du Conseil ontarien de l'immobilier.²⁶ Cet amendement empêche les agents immobiliers et agentes immobilières d'entraver le signalement de toute situation relevant de l'autorité du Conseil de l'immobilier. La notice d'avertissement de la SRA au Royaume-Uni sur les EC contient des termes similaires afin de garantir que les EC n'empêchent pas la communication d'informations à la SRA, à d'autres régulateurs et aux autorités chargées de l'application de la loi, ainsi que la divulgation d'informations protégées par la loi.²⁷ Il semble évident que des préoccupations similaires concernant la dissimulation d'actes répréhensibles et un préjudice potentiel plus important pour le public s'appliquent à d'autres professions et à la prestation de services au public.

5.2 Le contexte du comportement est-il important?

[24] En marge de la discussion sur la portée de la conduite, le groupe s'est demandé si la portée de la législation se limiterait à restreindre les EC au contexte d'emploi, en englobant les EC préventives et celles conclues dans le cadre de règlements. On a constaté que de graves préjudices sont dissimulés dans des situations non liées au travail, comme avec Hockey Canada, et qu'il est dans l'intérêt public d'y remédier.

[25] Comme indiqué précédemment, les lois en vigueur ou encore à l'étape de projet sur les EC ne sont pas particulièrement utiles pour déterminer l'étendue du champ d'application. Toutes les lois existantes et les projets de lois sur les EC concernent les situations liées à l'emploi. Dans plusieurs ressorts, l'interdiction ou les restrictions des EC s'appliquent également spécifiquement aux situations entre propriétaires et locataires,²⁸ tandis que d'autres s'appliquent à des contextes plus généraux de droits civils ou de droits de la personne, de même qu'à la prestation de certains services.²⁹ La législation se concentre sur le comportement plutôt que sur le contexte dans lequel il se produit.

²⁶ Shane Dingman, " Ontario moves to ban use of non-disclosure agreements in real estate transactions " (1er mars 2023). En ligne The Globe and Mail : <https://www.theglobeandmail.com/real-estate/article-ontario-moves-to-ban-use-of-non-disclosure-agreements-in-real-estate/>
<https://www.ontario.ca/laws/regulation/r22365>

²⁷ Solicitors Regulatory Authority, supra note 15.

²⁸ Voir le tableau de l'annexe A : Californie et Nevada.

²⁹ Voir le tableau de l'annexe A

[26] Comme indiqué précédemment, certains efforts sont déployés pour lutter contre la dissimulation d'actes répréhensibles et pour prévenir les préjudices causés par les EC ailleurs que dans le contexte du travail, par exemple dans la réglementation de l'immobilier en Ontario, à la commission américaine des valeurs mobilières³⁰ et dans le *Public Interest Disclosure Act* (loi sur la divulgation dans l'intérêt public) de la Colombie-Britannique.³¹

5.3 Risque de dupliquer des protections existantes?

[27] Bien qu'il existe des protections dans les lois en matière de santé et sécurité, d'indemnisation d'accidents de travail, et de divulgations d'actes répréhensibles dans l'intérêt public, il est peu probable qu'un plaignant ou une plaignante profane à qui l'on demande de signer une EC soit au courant de ces protections. Il convient également de noter que les protections ne sont pas uniformément disponibles dans tous les ressorts du Canada. Par exemple, le *Public Interest Disclosure Act* de la Colombie-Britannique protège un plaignant ou une plaignante qui viole un accord contractuel, tel qu'une EC, pour obtenir des conseils, dénoncer ou rapporter des représailles en vertu de la loi³², ce qui n'est pas nécessairement le cas dans les autres provinces. En outre, comme l'objectif du projet de loi proposé est de protéger les personnes dont le pouvoir de négociation et la connaissance des lois peuvent être moindres, ces mesures ne protègent pas réellement les plaignants ou plaignantes.

[28] Le groupe de travail n'a recensé aucune décision rapportée canadienne où l'on conteste une EC sur la base de l'ordre public. Cependant, le groupe de travail estime que de nombreuses EC dans ces situations iraient à l'encontre des exigences de certaines lois, notamment en santé et sécurité, et pourraient être annulables pour des raisons d'ordre public. Le fait de permettre aux parties de conclure des EC restreint l'effet de dispositions législatives censées offrir des protections ou garantir le droit de divulguer des actes répréhensibles, notamment en matière de santé et sécurité, de divulgation d'actes répréhensibles contre l'intérêt public, de protection de l'environnement, de protection des consommateurs et consommatrices et de réglementation des professions ou des services. Les tribunaux ont confirmé que les rapports adressés aux forces de l'ordre ou aux organismes de réglementation sont protégés par des privilèges et que, par conséquent, une EC ne saurait les empêcher³³. Comme nous l'avons vu précédemment, la plupart des personnes qui signent une EC n'en sont probablement pas conscientes.

³⁰ La Securities and Exchange Commission des États-Unis a interdit les EC concernant les violations de la réglementation sur les valeurs mobilières, rendant illégal non seulement l'application d'une EC visant à dissimuler une violation de la réglementation sur les valeurs mobilières, mais aussi le fait de demander à un(e) employé(e) de conclure un tel accord : voir Rachel S. Spooner, (2020) "The Goldilocks Approach: Finding the "Just Right" Legal Limit on Nondisclosure Agreements in Sexual Harassment Cases," (2020) 37:2 Hofstra Labor & Employment Law Journal, 331 at 366.

³¹ [Public Interest Disclosure Act](#), C.-B., art. 45

³² *Ibid*

³³ *R. c. Leipert*, 1997 1 SCR 281 at 14

<<https://www.canlii.org/en/ca/scc/doc/1997/1997canlii367/1997canlii367.html>> ; Hung c. Gardiner, 2003 BCCA 257 <https://www.canlii.org/en/bc/bcca/doc/2003/2003bcca257/2003bcca257.html> .

[29] Le fait d'étendre le champ d'application d'un éventuel projet de loi visant à réglementer les EC à des domaines régis par d'autres lois peut soutenir ou renforcer l'objet de ces autres lois. Il est peu probable que les personnes invitées à signer une EC connaissent les protections offertes dans d'autres lois, les types de divulgation protégés par des privilèges et, il se peut qu'elles se sentent incapables de contester la validité d'une EC en raison de facteurs tels que la peur, ou le manque de moyens financiers, de temps et de ressources. Les lois de plusieurs ressorts prévoient qu'il est interdit de renoncer par le biais de EC au droit d'effectuer certaines plaintes ou dénonciations.³⁴

[30] L'objectif des lois en matière de EC est de s'assurer que ces dernières ne sont pas utilisées afin de dissimuler des actes répréhensibles. La législation apporterait de la clarté et aurait aussi un aspect préventif.

[31] Le groupe de travail propose que le champ d'application couvre les comportements et inconduites contraires à l'ordre public ou à la loi. Des inquiétudes ont été exprimées quant au fait que ce champ d'application pouvait sembler trop large, et que cela risquait de viser des comportements qui ne devraient pas l'être, de faire en sorte qu'une telle loi moins bien soutenue lors de sa mise en œuvre, et qu'elle soit éventuellement contestée en raison de son caractère trop étendu.

[32] **Recommandation** : Le groupe de travail convient que les comportements fautifs à gauche et au centre du continuum dans les domaines du harcèlement, de la violence et de la discrimination devraient être couverts par le projet de loi. Le groupe de travail est moins sûr qu'il devrait couvrir certaines plaintes ou mécanismes de divulgations protégées par des lois se rattachant à l'ordre public.

[33] **Pour discussion** : En plus du harcèlement, de la violence et de la discrimination, d'autres types de conduite devraient-ils être visés par la législation réglementant les EC? Les domaines d'activités où ces comportements peuvent survenir devraient-ils être limités à des contextes spécifiques, comme le domaine du travail?

6. Options législatives

[34] Le groupe de travail convient qu'un projet de loi pourrait aider à prévenir l'utilisation abusive des EC et à promouvoir une approche harmonisée à travers le Canada. Les différents ressorts ont adopté l'une ou l'autre des approches suivantes : l'interdiction pure et simple des EC dans certaines circonstances, ou l'autorisation des EC si des conditions spécifiques sont remplies. Le groupe de travail a également discuté d'une troisième option : une loi flexible qui précise les manières appropriées dont les EC peuvent être utilisées. Ces options sont examinées ci-dessous.

[35] **Interdiction** : La législation pourrait interdire l'utilisation des EC dans toutes les circonstances qui entrent dans le champ d'application. Plusieurs ressorts ont adopté cette approche, notamment

³⁴ Voir le tableau de l'annexe A. Exemples : Arizona, Maine, Nouveau-Mexique, New York.

Washington, Hawaï, le Maryland,³⁵ et le Congrès américain dans le cadre de la *Loi Speak Out*.³⁶ L'interdiction des EC met en œuvre de façon claire les considérations d'intérêt public abordés précédemment et ne laisse aucune possibilité que des plaignants ou plaignantes soient invité(e)s à signer des EC qu'ils ou elles ne comprennent pas pleinement et qu'ils ou elles se sentent contraint(e)s de signer.

[36] Une interdiction totale nuirait-elle à certains plaignants et certaines plaignantes en limitant leurs options pendant les négociations et en les empêchant de conclure des règlements? L'argument en faveur de la possibilité pour les parties de choisir de conclure une EC est que les règlements proposés sont nettement plus avantageux s'ils sont assortis d'une EC, et que les parties devraient avoir la possibilité de le faire. En raison de la nature secrète des EC, cet argument est difficile à prouver ou à réfuter. De plus, rares sont les cas où un plaignant ou une plaignante se voit offrir plus que ce qu'il ou elle pourrait obtenir d'une cour ou d'un tribunal. Cela aurait-il un effet dissuasif sur les règlements à l'amiable en général, entraînant une augmentation du nombre de litiges qui encombrant les cours et tribunaux? En ce qui concerne l'argument selon lequel les règlements seraient moins susceptibles d'être conclus, les transactions impliquent quand même toujours une économie de coûts et de temps, en plus de garantir l'absence de décision publiée. Toutefois, certains membres du groupe de travail demeurent préoccupés par l'effet dissuasif potentiel. Inversement, il a été noté que le fait d'autoriser les parties à conclure des EC produit un effet dissuasif sur la dénonciation de différents actes répréhensibles.³⁷

[37] Si l'interdiction pure et simple des EC dans certaines circonstances peut amener certaines personnes à recevoir moins d'indemnités, elle offre une protection efficace contre la pression exercée lors de la conclusion d'ententes qui les obligent à garder le silence, ce qui peut toujours se produire si les EC sont autorisées en toutes circonstances. Il est arrivé que des personnes regrettent d'avoir signé une EC des années plus tard, car l'impact réel et les restrictions d'une EC ne sont pas évidents au moment de la signature.

[38] L'interdiction des EC dans certaines circonstances est une décision d'intérêt public. Il existe des utilisations légitimes des EC pour protéger la propriété intellectuelle, les secrets commerciaux ou d'autres informations commerciales confidentielles qui ne doivent pas être divulgués.

[39] **Restriction** : La législation qui autorise les parties à conclure des EC énumère les conditions qui doivent être remplies pour qu'une EC soit valide. Ces conditions visent à garantir que la partie en position de faiblesse dans la négociation bénéficie d'une certaine protection afin de s'assurer que la EC reflète bien son choix. Par exemple, en vertu de la législation de l'Île-du-Prince-Édouard, une EC est

³⁵ Projet de loi 1795, *Engrossed Substitute House Bill*, 67th Leg., Washington, 2022 (adopté par la Chambre le 9 février 2022, adopté par le Sénat le 3 mars 2022), H.B. No. HD1 SD1 2495, *A Bill for an Act relating to Employment Practices*, Act 288, 31st Leg., Hawaï, 2022 (promulgué le 12 juillet 2022), H.B. 1596, *Disclosing Sexual Harassment in the Workplace Act of 2018*, Ch. 738, Maryland, 2018 (adopté le 15 mai 2018).

³⁶ *Speak Out Act*, 42 U.S.C. Ch. 164

<https://uscode.house.gov/view.xhtml?jsessionid=C6D031F552B450CBCECF3E56687F1953?path=&req=%28title%3A42+section%3A19401+edition%3Aprelim%29+OR+%28granuleid%3AUSC-prelim-title42-section19401%29&f=treesort&fq=&num=0&hl=false&edition=prelim>

³⁷ Spooner, supra note 30, p. 370.

exécutoire lorsqu'elle correspond « au souhait et à la préférence exprimés par la personne concernée » et que les conditions suivantes sont remplies :

- (a) la personne concernée a eu la possibilité de bénéficier d'un conseil juridique indépendant;
- (b) il n'y a pas eu de tentatives indues d'influencer la personne concernée en ce qui concerne la décision d'inclure une obligation de ne pas divulguer une information importante;
- (c) l'entente n'affecte pas négativement
 - (i) la santé ou la sécurité d'un tiers, ou
 - (ii) l'intérêt public;
- (d) l'entente prévoit la possibilité pour la personne concernée de décider de renoncer à l'avenir à sa propre confidentialité et la procédure à suivre pour ce faire; et
- (e) l'entente est d'une durée déterminée et limitée.³⁸

[40] L'Illinois prévoit une période de réflexion de 21 jours et un délai de 7 jours pour changer d'avis après avoir reçu des conseils juridiques,³⁹ tandis que la Commission de l'égalité et des droits de la personne du Royaume-Uni recommande aux employeurs de payer pour les conseils juridiques.⁴⁰ Il convient de noter que ces mesures ne tiennent pas compte du fait que l'impact de l'acceptation d'une EC peut n'être perçu que plusieurs années plus tard.

[41] **Législation permissive :** Bien que nous ne connaissions pas la portée réelle de l'utilisation abusive des EC, de nombreux témoignages récents démontrent qu'elles permettent de dissimuler des actes répréhensibles et causent des dommages dans un large éventail de domaines. Par conséquent, le groupe de travail a discuté de l'option d'un projet de loi qui définirait les circonstances dans lesquelles l'utilisation des EC est appropriée et permise au lieu d'essayer de préciser les situations dans lesquelles elles ne devraient pas être utilisées. Cette approche permettrait d'éviter les lacunes éventuelles non prévues si le projet de loi définissait les situations dans lesquelles les EC sont interdites ou limitées. Elle apporterait plus de clarté quant au cas où les EC sont autorisées, permettrait l'utilisation des EC afin de protéger la propriété intellectuelle, et les autres actifs sensibles. Le groupe de travail devra peut-être encore clarifier le champ d'application des informations « confidentielles » qui peuvent valablement être protégées, comme par exemple les listes de clients ou les accords sur les prix qui sont probablement reconnus comme des informations commerciales confidentielles. Des clauses générales prévoyant que toutes les discussions commerciales sont réputées confidentielles iraient à l'encontre du projet de loi si de telles discussions cachent des actes répréhensibles tels que le harcèlement sexuel.

[42] Il peut être plus facile de définir le champ d'application de cette manière. Cette approche pourrait vraisemblablement mieux mitiger le risque d'englober trop des situations non souhaitées, et à

³⁸ Loi de l'Î.-P.-É., *supra* note 17, art. 4(3).

³⁹ *Workplace Transparency Act*, 820 ILCS 96, sec. 1-30.

<https://www.ilga.gov/legislation/ilcs/ilcs5.asp?ActID=4008&ChapterID=68>

⁴⁰ Equality and Human Rights Commission, *supra* note 6, p. 22-23.

l'inverse, de ne pas viser assez de situations, ce qui pourrait priver certaines personnes de la protection contre l'utilisation abusive des EC, ce qui nécessiterait aussi des modifications de la loi à court terme.

Recommandations et questions à aborder:

[43] **Recommandations :** Il ne devrait exister aucune situation dans laquelle une EC pourrait empêcher quelqu'un de s'adresser à des autorités chargées de l'application de la loi, de faire une dénonciation d'un acte répréhensible ou de déposer une plainte prévue dans une loi.

[44] Certains actes répréhensibles, tels que le harcèlement sexuel, les agressions sexuelles et la discrimination raciale, sont d'une gravité telle que l'utilisation des EC en lien avec ceux-ci devrait être interdite.

[45] **Pour discussion :** Le projet de loi devrait-il interdire les EC au nom de l'ordre public dans des situations précises, ou devrait-il plutôt autoriser les parties à conclure des EC si certaines conditions sont remplies? Existe-t-il des situations dans lesquelles les EC peuvent être acceptables moyennant des garanties suffisantes? Par ailleurs, devrions-nous envisager de légiférer sur les utilisations autorisées des EC (p. ex., protection de certains actifs sensibles, secrets commerciaux et propriété intellectuelle) plutôt que sur ce qui n'est pas autorisé?

7. Prochaines étapes

[46] S'il y a accord sur la nécessité d'élaborer une législation pour restreindre l'utilisation abusive des EC, le groupe de travail planifie organiser d'autres discussions pour clarifier les questions qui restent en suspens en fonction des commentaires qui seront émis lors de la réunion annuelle d'août 2023 de la CHLC relativement aux questions posées dans le présent document. L'objectif est de rédiger un projet de modèle de loi pour la réunion annuelle de la CHLC d'août 2024.

[47] D'autres questions ont été soulevées et doivent faire l'objet d'une discussion plus approfondie, notamment les mesures préventives, la rétroactivité limitée et les sanctions.

[48] Le groupe de travail compte sur les conseils et l'assistance de la Section.

Annexe A : Tableau récapitulatif de la législation relative au EC (mise à jour le 27 juin 2023) ⁴¹

CANADA : ADOPTÉ

Ressort	Date	Interdiction de conclure une EC avant le dépôt d'une plainte ou d'un recours	Interdiction d'inclure une EC dans un règlement négocié	EC autorisée à la demande du(de la) plaignant(e)	Exclusions spécifiques	Quand la législation s'applique-t-elle ?	Application rétroactive	Autres
Ontario Loi modifiant diverses lois en ce qui concerne l'éducation postsecondaire	Sanction royale : 8 décembre 2022 Les sections les plus importantes sont en vigueur : 1er juillet 2023	Oui	invalide toute clause d'accord qui empêche l'institution ou les « personnes liées » de divulguer une allégation ou une plainte.	Oui, sous certaines conditions (conseil juridique, pas d'influence induite, possibilité future de renoncer à la confidentialité, durée déterminé	Pas de catégories supplémentaires.	S'applique aux universités et établissements d'enseignement supérieur financés par des fonds publics S'applique aux établissements d'enseignement professionnel privés Pour les deux types, s'applique aux inconduites	Non	En plus : -prévoit le pouvoir d'imposer des sanctions disciplinaires, -interdit le réemploi, -le harceleur n'a pas droit à l'indemnité de licenciement, et -interdit la substitution de sanction (par

⁴¹ Une version antérieure de ce tableau a été incluse dans Jennifer Khor et al., "Challenging Non-Disclosure Agreements (NDAs) and the Harm they Cause : Paving the Way for more Trauma-Informed Approaches, (27 octobre 2022) préparé pour *The Continuing Legal Education Society of British Columbia*, Human Rights Law Conference 2022.

Conférence pour l'harmonisation des lois au Canada

				e et limitée).		sexuelles commises à l'égard des étudiants.		exemple, d'un tribunal du travail)
Ontario Règlement 365/22 pris en application de la loi sur les agents immobiliers et les courtiers d'affaires	Adoptée et entrée en vigueur par proclamation spécifique de l'entrée en vigueur de l'art. 31(1) Projet de loi 145, qui semble être en vigueur (Canlii)	Oui	Interdit aux personnes inscrites d'empêcher ou d'inciter une personne à retirer une plainte auprès du registraire ou de conclure des accords prévoyant l'obligation de retirer une plainte ou de s'en abstenir.	Non.	Pas de catégories supplémentaires	-S'applique aux personnes inscrites en vertu de la <i>loi sur le courtage commercial et immobilier</i> . -S'applique à toutes les plaintes potentielles adressées au registraire (non limité au harcèlement/discrimination)	Non	-dans le cadre d'une mise à jour générale des règlements et des normes de conduite.
Î.-P.-É. Non-Disclosure Agreements Act	Entrée en vigueur le 17 mai 2022	Oui	Oui, à moins qu'il ne s'agisse d'un « souhait et d'une préférence exprimés »	Oui, sous certaines conditions (comme ci-dessus)	Idem que ci-dessus.	-Toutes les allégations de harcèlement ou de discrimination -Tous les contextes	Non	

CANADA : PAS ENCORE ADOPTÉ

Ressort	Date	Interdiction de conclure une EC avant le dépôt d'une plainte ou d'un recours	Interdiction d'inclure une EC dans un règlement négocié	EC autorisée à la demande du(de la) plaignant(e)	Exclusions spécifiques	Quand la législation s'applique-t-elle?	S'applique rétroactivement	Autres
Colombie-Britannique Bill M 215 – 2023, Non-Disclosure Agreements Act	Première lecture le 9 mars 2023 (projet de loi d'initiative parlementaire), Pas encore de loi au 26 juin 2023.	Oui	Oui, à moins qu'il ne s'agisse d'un « souhait et d'une préférence exprimés »	Oui, sous certaines conditions (avis juridique indépendant, pas d'effet négatif sur les tiers ou l'intérêt public, etc.)	Les accords de non-divulgence sont nuls dans la mesure où ils restreignent : -Divulgence protégée/obligatoire en vertu de la législation -expression artistique -Communication avec certaines catégories de personnes (par exemple, avocat, médecin, personne âgée, etc.)	-Toutes les allégations de harcèlement ou de discrimination -Dans tous les contextes	Non	Obligation de rédiger les EC dans un langage « clair et compréhensible ».
Manitoba	Introduit le 26 avril	Oui	Oui, interdit les accords de non-	Oui, sous certaines conditions	Les EC sont inapplicables dans la mesure où elles	-Toutes les allégations de	Non	Texte emprunté en grande partie à la législation de

Conférence pour l'harmonisation des lois au Canada

Projet de loi 225 - Loi sur les accords de confidentialité	2022 (projet de loi d'initiative parlementaire) Pas encore de loi au 26 juin 2023.		divulgation non conformes.	(avis juridique indépendant, pas d'effet négatif sur les tiers ou l'intérêt public, etc.)	restreignent la liberté d'expression : -Divulgence protégée/obligatoire en vertu de la législation -expression artistique -Communication avec certaines catégories de personnes (avocat(e), médecin, personne âgée, travailleur(se) social(e), services d'aide aux victimes, etc.)	harcèlement ou de discrimination -Dans tous les contextes		l'Île-du-Prince-Édouard
Nouvelle-Écosse Bill No 144 Non Disclosure Agreements Act	Première lecture le 7 avril 2022 (projet de loi d'initiative parlementaire) Pas encore de loi au	Oui	Oui, à moins que la victime n'ait exprimé son « souhait et sa préférence ».	Oui, sous certaines conditions (comme ci-dessus)	Mêmes exclusions que celles énumérées ci-dessus	-Toutes les allégations de harcèlement ou de discrimination -Tous les contextes	Non	Texte emprunté en grande partie à la législation de l'Île-du-Prince-Édouard

	26 juin 2023.							
Ontario Projet de loi 124, Loi visant à mettre fin à l'utilisation d'accords de non-divulgateur à mauvais escient	Adoptée en première lecture le 6 juin 2023 (Projet de loi d'initiative parlementaire) Pas encore de loi au 26 juin 2023.	Oui	Oui, à moins qu'il ne s'agisse d'un « souhait et d'une préférence exprimés »	Oui, sous certaines conditions (comme ci-dessus)	Mêmes exclusions que celles énumérées ci-dessus.	-Toutes les allégations de harcèlement ou de discrimination -Dans tous les contextes	Oui, partiellement : s'applique aux accords *existants* dans les situations énumérées où l'accord de confidentialité est interdit aux (législation, expression artistique, certaines classes) et aux communications générales avec un employeur potentiel.)	Texte substantiellement similaire à la législation de l'Île-du-Prince-Édouard.
Fédéral (Canada) Projet de loi S-261	Adoptée en première lecture (9 mai	Oui	Oui, à moins d'une "demande écrite spécifique	Oui, mais seulement si la possibilité d'obtenir un avis juridique indépendant	Idem que ci-dessus.	-Toutes les allégations de harcèlement ou de discrimination	Non	Ce projet de loi comprend également -Restrictions sur les dépenses - les bénéficiaires ne

Conférence pour l'harmonisation des lois au Canada

Loi concernant les accords de non-divulgation (loi contre la rétribution du silence)	2023 (Projet de loi du Sénat)		et volontaire"" après avoir eu la possibilité d'obtenir un avis juridique	inclut des conseils sur les alternatives à l'accord de confidentialité pour protéger la confidentialité.		-S'applique aux ministères fédéraux, aux établissements publics et aux sociétés d'État. -S'applique à la Chambre des communes, au Sénat, à la Bibliothèque du Parlement et au Service de protection du Parlement.		peuvent pas utiliser l'argent public pour des règlements de EC ou pour poursuivre plaignant(e)s relativement à ue EC. - l'obligation de rendre compte du nombre et du montant des EC sans divulguer l'identité des plaignant(e)s
--	--	--	---	--	--	--	--	---

ÉTATS-UNIS : PASSÉ

Ressort	Date	Interdiction de conclure une EC avant le dépôt d'une plainte ou d'un recours	Interdiction d'inclure une EC dans un règlement négocié	EC autorisée à la demande du(de la) plaignant(e)	Exclusions spécifiques	Quand la législation s'applique-t-elle?	S'applique rétroactivement	Autres
Arizona Projet de loi 2020	Adopté en avril 2018	Non	Non	Oui	-Répondre à un agent de la paix ou à un procureur	Uniquement en cas d'agression sexuelle ou de harcèlement	Non	Les fonds publics ne peuvent pas être utilisés en

Les ententes de confidentialité (« EC ») – Rapport d'étape du groupe de travail

					-Faire une déclaration qui n'a pas été initiée par la partie dans une procédure pénale	sexuel (contexte pénal)		contrepartie d'une EC liée à une agression sexuelle.
Californie SB-820	Adopté le 8 novembre 2018	Non	Oui	Oui, sauf si une agence gouvernementale est partie à l'accord.	Non spécifié	-Uniquement en cas d'agression sexuelle ou de harcèlement sexuel -Uniquement dans le cadre de l'emploi	Oui	
Californie SB-331	Adopté le 7 octobre 2021	Oui	Oui	Oui, sauf si une agence gouvernementale est partie à l'accord.	Non spécifié	-Dans tous les cas de harcèlement/discrimination -Dans le contexte de l'emploi et du logement	Oui	
Colorado SB - 23053 Lois révisées du Colorado, articles 22-1-135.5, 24-50.5-105.5	Le gouverneur a signé le 2 juin 2023 Date d'entrée en vigueur non confirmée - non entrée en vigueur selon les statuts	Oui	Oui	Oui	-La EC est autorisée si : - nécessaire pour empêcher la divulgation de l'identité de l'employé (plaignant) et c'est le souhait du (de la) plaignant(e) -les exigences législatives en matière de protection de la vie	S'applique à : - Conseils scolaires, districts et conseils de services coopératifs (organismes publics) -Départements d'État, agences, etc. -Gouvernement local	Non spécifié	Comprend des dispositions permettant d'ordonner des dépens si des employeurs cherchent à faire respecter des EC interdites

Conférence pour l'harmonisation des lois au Canada

	révisés du Colorado				privée ou le privilège de la confidentialité des données -Secrets commerciaux, accords de sécurité			
Hawaï H.B. No 2495	Avec effet au 12 juillet 2022	Oui	Oui	Non	Non spécifié	- Uniquement en cas d'agression ou de harcèlement sexuel -Uniquement dans le cadre de l'emploi	Non	
Illinois 820 ILCS 96 Workplace Transparency Act	En vigueur à partir du 1er janvier 2020	Oui	Oui	Oui, sous certaines conditions (droit à un conseil juridique, 21 jours pour réfléchir, 7 jours pour changer d'avis).	droit de témoigner dans le cadre d'une procédure administrative, législative ou judiciaire concernant un comportement criminel ou des pratiques d'emploi présumées illégales	-Discrimination et harcèlement illégaux -Uniquement dans le cadre de l'emploi	Oui	Les employé(e)s ont droit à des « honoraires d'avocat(e) raisonnables et aux frais encourus »
Maine H.P. 711 An Act Concerning Nondisclosure Agreements in	Adopté le 12 mai 2022	Oui	Oui, dans certaines circonstances	Oui	L'individu doit conserver le droit de se présenter aux agences fédérales/étatiques et de témoigner dans les procédures judiciaires.	-Toutes les discriminations en matière d'emploi -Uniquement dans le cadre de l'emploi	Non	

Les ententes de confidentialité (« EC ») – Rapport d'étape du groupe de travail

Employment								
Maryland House Bill 1596 Disclosing Sexual Harassment in the Workplace Act of 2018	Adopté le 15 mai 2018 ; en vigueur le 1er octobre 2018	Oui	Oui	Non	Non spécifié	-Harcèlement sexuel et représailles -Uniquement dans le cadre de l'emploi	Oui	-interdit spécifiquement les mesures de représailles de la part de l'employeur -prévoit que certains employeurs sont redevables des honoraires d'avocat(e) - Obligation de rapporter les règlements à la Commission des droits civils
Nevada NV Rev Stat S. 10.195 (2019)	A partir du 1er juillet 2019	Non	Oui	Oui, sauf si une agence gouvernementale est partie au règlement.	Non spécifié.	-Seulement le harcèlement sexuel/la discrimination fondée sur le sexe -L'emploi et le contexte propriétaire/locataire	Non	
New Jersey NJ Stat. S 10:5 -12.8	En vigueur à partir du 18 mars 2019	Oui	Oui	Non spécifié.	- autorisé pour la non-concurrence et les informations confidentielles.	-Toutes les plaintes pour discrimination, représailles ou harcèlement	Oui	Remarque : les EC sont inapplicables à l'employé, mais restent applicables à

Conférence pour l'harmonisation des lois au Canada

						-Uniquement dans le cadre de l'emploi		l'employeur, à moins que l'employé(e) ne révèle l'identité de l'employeur.
Nouveau-Mexique HB0021	Adopté le 20 février 2020 ; en vigueur le 20 mai 2020	Oui	Oui, dans certaines circonstances	Oui	-La EC ne peut pas empêcher la divulgation d'informations dans le cadre d'une « procédure judiciaire, administrative ou autre procédure gouvernementale »	-les plaintes pour harcèlement sexuel, discrimination et représailles -Uniquement dans le cadre de l'emploi	Oui	
New York Obligations générales Chapitre 24-A, article 5, titre 3, S. 5-336	En vigueur à partir du 12 octobre 2018	Oui	Oui	Oui, sous réserve de conditions (langage clair, 21 jours pour réfléchir, 7 jours pour changer d'avis)	La EC est nulle dans la mesure où elle empêche la participation à une enquête gouvernementale ou la divulgation de faits nécessaires pour bénéficier de l'assurance chômage, de Medicaid, etc.	-Tous les types de discrimination -Uniquement dans le cadre de l'emploi	Non	
Oregon Projet de loi du Sénat 1586	Entrée en vigueur le 1er janvier 2023	Oui	Oui	Oui	Non spécifié	-Tous les types de discrimination -Uniquement dans le cadre de l'emploi	Oui	

Les ententes de confidentialité (« EC ») – Rapport d'étape du groupe de travail

<p>Rhode Island SB 342</p> <p>Proposition de modification des articles 28-5-6 et 28-5-7 des lois générales ("Pratiques équitables en matière d'emploi")</p>	<p>Adopté par la Chambre et le Sénat - transmis au gouverneur le 19 juin 2023. Probablement très proche de devenir une loi. Non publié en tant que loi</p>	Oui	Oui	Non	Aucune spécification	<p>-Tous les types de discrimination/ « violations des droits civils ».</p> <p>-Uniquement dans le cadre de l'emploi</p>	Oui	Intégrée dans le code général des droits de la personne.
<p>Tennessee Code du Tennessee Titre 50 Ch 1 50-1-108</p>	<p>Adopté en 2018.</p>	Oui	Non spécifié.	Non	Non spécifié	<p>-Seulement le harcèlement sexuel</p> <p>-Uniquement dans le contexte de l'emploi (interdit aux employeurs de faire des EC une condition d'emploi)</p>	Non	
<p>Vermont H707 Une loi relative à la prévention du</p>	<p>Adopté le 28 mai 2018</p>	Oui	Oui	Oui	Une EC doit expressément indiquer qu'elle n'interdit pas de déposer une plainte pour harcèlement sexuel	<p>-Seulement le harcèlement sexuel</p> <p>-Uniquement dans le cadre de l'emploi</p>	Oui	

Conférence pour l'harmonisation des lois au Canada

harcèlement sexuel					auprès d'une agence gouvernementale, de témoigner devant un tribunal ou d'exercer des droits de négociation collective.			
Virginie Titre 40.1 Ch 3 Art 1 S 40.1-28.01	A partir du 1er juillet 2019	Oui	Oui	Oui(?)	Non spécifié	-Uniquement les agressions sexuelles -Uniquement dans le cadre de l'emploi	Oui	
Virginie - mise à jour de la loi existante HB 1895	Approuvé par le gouverneur le 23 mars 2023 Pas encore dans la version en ligne du code de la Virginie, mais approuvée	Oui	Oui	Oui	Non spécifié	-Amendement visant à ajouter le harcèlement sexuel à la loi susmentionnée. Modifié pour inclure spécifiquement les accords de non-dénigrement.	Oui, comme ci-dessus.	
Washington Projet de loi 1795	En vigueur au 9 juin 2022	Oui	Oui	Non	Non spécifié	-Toutes les formes de discrimination, de harcèlement ou de représailles	Oui	

Les ententes de confidentialité (« EC ») – Rapport d'étape du groupe de travail

						-Uniquement dans le cadre de l'emploi		
États-Unis (fédéral) Speak Out Act	Approuvé, le 7 décembre 2022	Oui	Oui	Non	Non spécifié	-Uniquement l'agression/harcèlement sexuel (qui constitue une violation de la loi) -Tous les contextes	Oui	

ÉTATS-UNIS : PAS ENCORE ADOPTÉ

Ressort	Date	Interdiction de conclure une EC avant le dépôt d'une plainte ou d'un recours	Interdiction d'inclure une EC dans un règlement négocié	EC autorisée à la demande du(de la) plaignant(e)	Exclusions spécifiques	Quand la législation s'applique-t-elle?	S'applique rétroactivement	Autres
Arizona HB 2369 Modifie le titre 23, chapitre 2, article 1 (Arizona Revised Statutes). (Note : concerne le	Deuxième lecture à la Chambre, 26 janvier 2023 Pas encore de loi au moment de la rédaction,	Oui	Non – la EC est spécifiquement autorisée dans les règlements et autorise les dispositions relatives à la	Non (il convient toutefois de noter que <u>les EC dans le cadre de règlement sont expressément</u>	Aucune spécification	-Contexte de l'emploi uniquement -S'applique au harcèlement sexuel et aux agressions sexuelles liés au travail Semble ne s'appliquer qu'aux	Non.	Plus limitée que la plupart des autres lois : elle ne restreint pas les EC incluses dans les règlements, mais interdit seulement de faire de la EC une condition d'emploi.

Conférence pour l'harmonisation des lois au Canada

contexte de l'emploi - une loi supplémentaire a déjà été adoptée ci-dessus concernant l'agression et le harcèlement criminels)	selon les Arizona Revised Statutes en ligne.		confidentialité.	autorisées)		EC en tant que condition d'emploi.		
Connecticut SB697	Introduit en janvier 2019 Au calendrier du Sénat à partir d'avril 2019 Entrée sur l'Assemblée générale du Connecticut Il semble qu'il n'y ait pas encore de loi.	Oui	Oui	Non	Non spécifié	-Seulement harcèlement/agression sexuel(le) -Uniquement dans le cadre de l'emploi	Non	
Kansas HB2324	Abandonné le 21 mai 2020	Non	Oui	Non	Non spécifié	-Seulement le harcèlement/abus sexuel	Oui	

	Entrée sur trackbill.com					-Uniquement dans le cadre de l'emploi		
Massachusetts HD 1377 Modifier le chapitre 151B des lois générales pour y ajouter l'article 11 Note : un projet de loi identique semble être étiqueté comme HD1778 .	Adoption par le Sénat, 16 février 2023 Pas encore publié en ligne au 26 juin 2023.	Oui	Oui	Oui -- autorise les dispositions qui protègent l'identité du demandeur et les faits connexes, uniquement sur demande "écrite et informée" du demandeur, mais ne peut être interprété comme limitant le droit du demandeur à divulguer.		-Couvre les infractions sexuelles, le harcèlement sexuel, la discrimination fondée sur le sexe ou l'OSIG, les représailles, -Uniquement dans le cadre de l'emploi	Partiel - les accords antérieurs qui seraient contraires à cette loi ne peuvent pas être utilisés pour invalider les demandes d'indemnisation ou obliger le demandeur à restituer l'indemnisation.	Les parties qui tentent d'appliquer des EC interdites seront tenues de payer des dépens. -Les fonds publics ne peuvent pas être utilisés pour régler des réclamations contre des fonctionnaires. -Un(e) avocat(e) qui tente de faire appliquer des clauses interdites peut faire l'objet de sanctions disciplinaires par son ordre professionnel.
New Jersey	Introduite au Sénat et	Oui	Oui	Non	Aucune spécification	-S'applique aux fonctionnaires et	Non	Aucune contribution de

Conférence pour l'harmonisation des lois au Canada

<p>S1380 Modifiant le PL 1993 c. 65 et complétant le titre 52 des Statuts révisés</p>	<p>renvoyée en commission 10 février 2022 (pas encore inclus dans la version en ligne du titre 52 au 26 juin 2023)</p>					<p>employeurs de l'État, aux assemblées législatives et aux candidat(e)s. -S'applique aux plaintes pour agression et harcèlement sexuels, et la définition inclut les comportements non sexuels s'ils sont fondés sur le sexe d'une personne.</p>		<p>campagne ne peut être utilisée pour le règlement de plaintes pour agression sexuelle ou harcèlement.</p>
<p>New York (en anglais) S4516 Modification de la loi sur les obligations générales S. 5-336 (décrite ci-dessus)</p>	<p>Adopté par l'Assemblée et renvoyé au Sénat en troisième lecture le 3 juin 2023 (Pas encore inclus dans la législation en ligne au 26 juin 2023)</p>	<p>Oui</p>	<p>Oui</p>	<p>Oui, seulement si « la condition de confidentialité est la préférence du(de la) plaignant(e) ».</p>	<p>-Ajout de l'inapplicabilité des EC qui limitent la possibilité de s'adresser au procureur général</p>	<p>-Uniquement dans le cadre de l'emploi -Ajout des entrepreneur(e)s indépendant(e)s -Ajoute "harcèlement ou représailles" à la loi existante qui inclut toutes les formes de discrimination.</p>	<p>Non</p>	<p>-Interdit spécifiquement : - l'utilisation de clauses de dommages-intérêts forfaitaires en cas de violation d'une EC -Déchéance de l'indemnité en cas de violation de l'accord de principe -toute clause ou exigence imposant au (à la)</p>

								plaignant(e) qu'il(elle) déclare qu'il n'y a pas eu de discrimination
New York Modification de la loi sur les obligations générales S. 5-336 (décrit ci- dessus) S4233 *éventuelle ment remplacée ou incompatible avec S4516	Renvoyée au pouvoir judiciaire le 6 février 2023 Pas encore inclus dans la législation en ligne au 26 juin 2023	Oui	Oui	Non	-autorise les dispositions de l'EC qui limitent la divulgation des montants monétaires versés dans le cadre d'un règlement -autorise les dispositions qui empêchent l'employeur de divulguer l'identité du (de la) plaignant(e) -autorise les dispositions relatives aux secrets commerciaux, etc., et aux informations confidentielles qui ne concernent pas des violations du droit du travail.	-Uniquement dans le cadre de l'emploi -Ajoute les entrepreneur(e)s indépendant(e)s, les bénévoles, etc. -Ajout de « violations du droit du travail ».		-Les règlements doivent stipuler que le(la) plaignant(e) reçoit une copie dans sa langue maternelle. -ne peut pas exiger une EC comme condition d'emploi.
New York Modification de la loi sur les obligations	Modifier et recommen- der au pouvoir judiciaire	Substantiell ement similaire à S4233						

Conférence pour l'harmonisation des lois au Canada

générales S. 5-336 A2555 (décrit ci-dessus)	20 mars 2023							
Pennsylvanie HB 938	Renvoyée à la commission de la Chambre le 17 mars 2021, adoptée déplacée à la commission du Sénat en mai 2021 Entrée sur trackbill.com Une recherche rapide montre que ce document n'a pas été publié le 26 juin 2023.	Oui	Non, si volontaire	Oui	Non spécifié	-Seulement le harcèlement sexuel -Uniquement dans le cadre de l'emploi	Non	
Texas HB 4309	Adoptée par la Chambre et	Oui, interdit les clauses qui	Non - Ne s'applique pas aux	Non	Non spécifié	-S'applique aux agressions et harcèlements	Oui	

<p>Modifier le code du travail, en ajoutant le chapitre 25</p>	<p>renvoyée au Sénat, qui l'a renvoyée en commission le 23 mai 2023. Si elle est adoptée, elle entrera en vigueur en septembre 2023.</p> <p>Non inclus dans le code du travail en ligne au 26 juin 2023</p>	<p>empêchent les plaignants de signaler à la police ou de discuter des faits de la réclamation.</p>	<p>« règlements négociés »</p>			<p>sexuels, y compris les « comportements » qui nuisent de manière déraisonnable au travail ou créent un environnement toxique.</p> <p>-S'applique uniquement dans le cadre de l'emploi</p>		
--	---	---	--------------------------------	--	--	---	--	--

AUTRES JURIDICTIONS

Ressort	Date	Interdiction de conclure une EC avant le dépôt d'une plainte ou d'un recours	Interdiction d'inclure une EC dans un règlement négocié	EC autorisée à la demande du (de la) plaignant(e)	Exclusions spécifiques	Quand la législation s'applique-t-elle?	S'applique rétroactivement	Autres
Irlande Projet de loi 2001 Projet de loi de 2001 sur l'égalité en matière d'emploi (amendement (accords de non-divulgateion))	Quatrième étape du Seanad à partir du 6 juillet 2022 (pas encore adoptée)	Non	Oui, sauf « souhait et préférence exprimés » par l'employé(e)	Oui, sous certaines conditions (avis juridique indépendant, pas d'effet négatif sur les tiers ou l'intérêt public, etc.)	La EC ne s'applique pas à la divulgation d'informations en vertu de la loi sur les divulgations protégées, ni à certaines catégories de personnes protégées (avocat(e), médecin, membre de la famille, etc.).	-Harcèlement sexuel et autres formes de discrimination -Uniquement dans le cadre de l'emploi	Oui	NB : les accords conclus avant l'entrée en vigueur de cette loi et qui ne sont pas conformes à celle-ci sont nuls ; un employeur qui conclut une EC non conforme après l'entrée en vigueur de cette législation se rend coupable d'une infraction.

Victoria, Australie Réponse du gouvernement de l'État de Victoria au groupe de travail ministériel sur le harcèlement sexuel sur le lieu de travail	Des réformes proposées et acceptées, mais sans calendrier précis	?	?	?	?	-Seulement le harcèlement sexuel -Uniquement dans le cadre de l'emploi	?	Le groupe de travail a recommandé des amendements législatifs visant à restreindre l'utilisation des EC dans les cas de harcèlement sexuel sur le lieu de travail. Le gouvernement a accepté la recommandation en principe. La législation doit être élaborée.
Angleterre Projet de loi 131 2022-23 Projet de loi sur les accords de non-divulgence	Première lecture le 29 juin 2022. Deuxième lecture prévue le 24 novembre 2023	Oui	Oui, sauf « souhait et préférence exprimés » par l'employé(e)	Oui, sous certaines conditions (avis juridique indépendant, pas d'effet négatif sur les tiers ou l'intérêt public, etc.)	Aucune spécification	-L'intimidation, le harcèlement et la discrimination. -Aucune limite quant au contexte, bien que l'emploi soit spécifiquement mentionné.	Non	-Exige un langage clair dans tout accord -S'applique à l'Angleterre, au Pays de Galles et à l'Écosse.

Annexe B : Ressources complémentaires

Altman, Scott. "Selling Silence : The Morality of Sexual Harassment NDAs". *Journal of applied Philosophy*, Vol. 39, No. 4, août 2022, doi : 10.1111/japp.12590.

Burke, Ashley. "Hockey Canada Scandal Shows the Need to Ban Non-Disclosure Agreements, Advocates Say." *CBC News*, 10 août 2022. www.cbc.ca/news/politics/growing-calls-outlaw-non-disclosure-agreements-canada-1.6546531.

Department of Children, Equality, Disability, Integration and Youth. "The Prevalence and use of Non-Disclosure Agreements (NDAs) in Discrimination and Sexual Harassment Disputes." *Gouvernement d'Irlande*, février 2022. www.gov.ie/pdf/?file=https://assets.gov.ie/217724/f2b97bb1-dac8-4e06-9fdf-315362366dcf.pdf#page=null.

Dujay, John. "Are Non-Disclosure Agreements on their way out?" (Les accords de non-divulgence sont-ils en voie de disparition ?) *Canadian Lawyer*, 22 août 2022. www.gov.ie/pdf/?file=https://assets.gov.ie/217724/f2b97bb1-dac8-4e06-9fdf-315362366dcf.pdf#page=null.

Grace, Elizabeth. "Lerners Partner Urges PEI Legislation to adopt Non-disclosure Agreements Act." 8 nov. 2021. *Lerners Personal Injury*. lernerpersonalinjury.ca/news/lerners-partner-urges-peil-legislature-to-adopt-nda-act/.

Hantiuk, Paul. "NDAs Aimed to Protect Trade Secrets. Now they're often hiding bad behaviour, says Prof." *CBC Radio*, 26 mai 2023. www.cbc.ca/radio/day6/julie-macfarlane-ndas-senate-1.6855610.

Khor, Jennifer, et al., "Challenging Non-Disclosure Agreements (NDAs) and the Harm they Cause : Paving the Way for more Trauma-Informed Approaches". *The continuing legal education society of British Columbia*. 27 octobre 2022. www.cantbuymysilence.com/media/files/1686242268parfittkhor-clebc-paper.pdf.

"Limiting Nondisclosure and Nondisparagement Agreements that Silence Workers: Policy and Recommendations." *National Women's Law Center*. Avril 2020. nwlc.org/wp-content/uploads/2020/04/NDA-Factsheet-4.27.pdf.

Lindsay, Bethany. "Abuse and Harassment Survivors 'Silenced' by Non-Disclosure Agreements Fight for Change to B.C. Law." *CBC News*, 23 juillet 2022. www.cbc.ca/news/canada/british-columbia/abuse-and-harrassment-survivors-silenced-1.6520001.

Lobel, Orly. "NDAs are out of Control. Here's What Needs to Change." *Harvard Business Review*, 30 janvier 2018. hbr.org/2018/01/ndas-are-out-of-control-heres-what-needs-to-change.

Lothes, Alison. "Quality, Not Quantity : An Analysis of Confidential Settlements and Litigant's Economic Incentives". *University of Pennsylvania Law Review*, Vol. 154, n° 2, déc. 2005, pp. 433-475.

Macfarlane, Julie. "5 Reasons to Reject NDAs.". *Medium*, 5 mai 2019. profjuliemac.medium.com/5-reasons-to-reject-ndas-865be92cb75e.

Macfarlane, Julie et al, "Does Confidentiality Work Against Justice ?" *Centre for Free Expression, Panel de Discussion*, 28 avril 2021. cfe.torontomu.ca/events/does-confidentiality-work-against-justice#.

- Macfarlane, Julie, et Zelda Perkins. "Can't Buy My Silence". 2022. www.cantbuymysilence.com/about.
- Macleod, Sheldon. "Thinking out Loud : Ban the Misuse of NDAs in Nova Scotia". *Saltwire*, 8 mars 2023. www.saltwire.com/atlantic-canada/opinion/thinking-out-loud-ban-the-misuse-of-ndas-in-nova-scotia-100832080/.
- MacMillan, Catharine. "Contracts and Equality : The dangers of Non-disclosure Agreements in English Law". *European Review of Contract Law*. Vol. 18, n° 2, 15 juin 2022. doi.org/10.1515/ercl-2022-2041.
- Milrad, Lou, et Elisabeth Symons. "Avoid One-size-fits-all Approach to Confidentiality Agreements." *The Lawyers Weekly*, vol. 27, n° 37, 8 février 2008.
- Moorhead, Richard. "Law Society's Practice Note on NDAs: I Vote for its Withdrawal." *Lawyer Watch*, 14 mars 2019. lawyerwatch.wordpress.com/2019/03/14/law-societys-practice-note-on-ndas-i-vote-for-its-withdrawal/.
- "Non-Disclosure Agreements." *Commission de réforme du droit du Manitoba*. Document de consultation, déc. 2022. manitobalawreform.ca/pubs/pdf/additional/consultation_nda.pdf.
- Olijnyk, Zena. "Use of Non-disclosure Agreements to Silence Victims and Whistleblowers up for Debate at CBA Meeting." *Canadian Lawyer*, 07 fév. 2023. www.canadianlawyermag.com/news/general/use-of-non-disclosure-agreements-to-silence-victims-and-whistleblowers-up-for-debate-at-cba-meeting/373512.
- Ozoma, Ifeoma. "An NDA Was Designed to Keep Me Quiet." *New York Times*, 13 avril 2021. www.nytimes.com/2021/04/13/opinion/nda-work-discrimination.html?referringSource=articleShare.
- Phillips, Emma, et Geetha Philipupillai. "What is the Role for Non-Disclosure Agreements After #MeToo?" *The Advocates' Journal*. 2020. cfe.ryerson.ca/sites/default/files/The%20Advocates%27%20Journal%20-%20Winter%202020%20-%20Emma%20Phillips%20and%20Geetha%20Philipup....pdf.
- Prasad, Vasundhara. "If Anyone is Listening, #MeToo: Breaking the Culture of Silence Around Sexual Abuse Through Regulating Non-Disclosure Agreements and Secret Settlements." *Boston College Law Review* : 59(7). 2018. core.ac.uk/download/pdf/200222532.pdf.
- "Principes de prévention du recours abusif aux ententes de confidentialité dans les cas de mauvais traitements ou de harcèlement". *Association du Barreau canadien*. Résolution 23-05-A.
- Stark, Jo-Anne. "Principes de prévention du recours abusif aux ententes de confidentialité dans les cas de mauvais traitements ou de harcèlement ". *Association du Barreau canadien*, Résolution 23-05-A. cba.org/CBAMediaLibrary/cba_na/SecurePDF/Annual-Meeting/Resolutions/2023/23-05-A.pdf.
- Vescera, Zak. "Greens Take Lead to Stop NDAs from Silencing Victims." *The Tyee*, 22 mars 2023. thetyee.ca/News/2023/03/22/Greens-Lead-Stopping-NDA-Silencing/