

Principles to Prevent Misuse of Non-Disclosure Agreements in Cases of Abuse and Harassment

WHEREAS workplace harassment refers to any action, conduct or comment, including of a sexual nature, that can reasonably be expected to cause offence, humiliation or other physical or psychological injury or illness to an employee, including any prescribed action, conduct or comment;

WHEREAS discrimination refers to the unfair or prejudicial treatment of people and groups based on characteristics listed in human rights legislation, such as race, gender, age, disability or sexual orientation;

WHEREAS employers in Canada have an obligation to investigate and address complaints of workplace harassment and discrimination, and to protect the health and safety of their employees;

WHEREAS other organizations have an obligation to investigate and address complaints of harassment and discrimination in their organizations;

WHEREAS the widespread and systemic use of non-disclosure agreements (NDAs) has been

Principes de prévention du recours abusif aux ententes de confidentialité dans les cas de mauvais traitements ou de harcèlement

ATTENDU QUE le harcèlement au travail s'entend de toute action, conduite ou remarque, y compris prescrite, notamment de nature sexuelle, qu'une personne raisonnable jugera probablement offensante, humiliante ou autrement préjudiciable physiquement ou psychologiquement, ou encore propre à causer un trouble mental chez la personne employée;

ATTENDU QUE la discrimination désigne le traitement injuste ou préjudiciable de personnes et de groupes d'après des caractéristiques énumérées dans la loi sur les droits de la personne, notamment la race, le genre, l'âge, un handicap ou l'orientation sexuelle;

ATTENDU QUE les employeurs au Canada ont l'obligation d'enquêter et de traiter toute plainte de harcèlement ou de discrimination au travail et de garantir la santé et la sécurité de leur personnel;

ATTENDU QUE les autres organisations ont l'obligation d'enquêter et de traiter toute plainte de harcèlement ou de discrimination dans leurs organisations;

ATTENDU QUE le recours systémique et courant aux ententes de confidentialité s'avère

found to protect an employer's reputation at the expense of victims or whistleblowers, who may be unable to report or discuss their concerns with family, friends, co-workers or therapists;

WHEREAS NDAs are routinely used to cover up abuse in schools, youth clubs, universities, organizations and religious institutions where revealing the details of the settlement may result in reputational risk or criminal charges against the perpetrator.

BE IT RESOLVED THAT the Canadian Bar Association:

1. promote the fair and proper use of NDAs as a method to protect intellectual property and discourage their use to silence victims and whistleblowers who report experiences of abuse, discrimination and harassment in Canada;
2. advocate and lobby the federal, provincial and territorial governments to enact changes to legislation and policies to ensure NDAs are not misused for the purpose of silencing victims and whistleblowers.

une tactique qui vise à protéger la réputation de l'employeur aux dépens de la victime ou du lanceur d'alerte, qui risquent de ne pas pouvoir rapporter la situation ou en parler avec un parent, un proche, un collègue ou un thérapeute;

ATTENDU QUE les ententes de confidentialité servent souvent à passer sous silence des cas de mauvais traitements dans les écoles, les clubs jeunesse, les universités, les organisations et les institutions religieuses quand dévoiler les détails d'une entente de règlement entraînerait un risque d'atteinte à la réputation, voire des accusations criminelles contre l'auteur des actes.

QU'IL SOIT RÉSOLU QUE l'Association du Barreau canadien :

1. encourage le recours équitable et adéquat aux ententes de confidentialité comme mesure de protection de la propriété intellectuelle, et s'oppose à leur utilisation comme moyen de bâillonner les victimes et les lanceurs d'alerte qui dénoncent les mauvais traitements, la discrimination et le harcèlement au Canada;
2. fasse pression auprès des gouvernements fédéral, provinciaux et territoriaux, afin de faire modifier les lois et politiques de manière à éliminer le recours abusif aux ententes de confidentialité comme

bâillon contre les victimes et les lanceurs
d'alerte.

**Resolution carried at the Annual Meeting of the
Canadian Bar Association held in Ottawa, ON,
February 9, 2023.**

**Résolution adoptée à l'Assemblée annuelle de
l'Association du Barreau canadien, à Ottawa (ON),
le 9 février 2023.**

**Johanne C. Bray K.C.
Chief Executive Officer/Chef de la direction**