

Cour fédérale



Federal Court

Date : 20210922

Dossier : T-325-20

Référence : 2021 CF 979

Ottawa (Ontario), le 22 septembre 2021

En présence de monsieur le juge Pentney

ENTRE :

MICHEL POTHIER

**Demandeur
(Intimé)**

et

PROCUREUR GÉNÉRAL DU CANADA

**Défendeur
(Requérant)**

ORDONNANCE ET MOTIFS

[1] La Cour est saisie d'une requête présentée par écrit pour l'obtention d'une ordonnance de confidentialité au titre des articles 151 et 152 des *Règles des Cours fédérales*, DORS/98-106 [les *Règles*], ainsi que d'une ordonnance en prorogation de délai et en constitution du Procureur général du Canada comme partie défenderesse.

[2] Le requérant sollicite une ordonnance de confidentialité au motif que la Partie XX du *Règlement canadien sur la santé et la sécurité au travail*, DORS/86-304 [le *Règlement*] oblige

l'employeur à protéger la confidentialité des enquêtes relatives aux allégations de violence en milieu de travail. (L'entrée en vigueur du *Règlement* est survenue le 1^{er} janvier 2021 et remplace la Partie XX du *Règlement canadien sur la santé et la sécurité au travail*, certaines portions du *Règlement du Canada sur les normes du travail*, ainsi que plusieurs règlements en matière de santé et de sécurité au travail dans les secteurs maritime, de l'aviation, du pétrole et du gaz et des trains.)

[3] Compte tenu de la confidentialité des enquêtes sur les allégations de violence en milieu de travail et du risque de représailles liées à la divulgation de l'identité des personnes qui participent à l'enquête, le requérant soutient qu'il y a lieu de rendre une ordonnance de confidentialité en l'espèce.

I. Contexte

[4] Le 30 novembre 2017, le demandeur a déposé une plainte de violence en milieu de travail contre plusieurs personnes employées par le ministère des Ressources naturelles du Canada, en vertu de la Partie XX du *Règlement*. En juin 2019, le Ministère a nommé un enquêteur indépendant pour faire enquête sur la plainte. En octobre 2019, le Ministère a transmis par inadvertance une copie non caviardée du rapport d'enquête au demandeur. Ce fait n'est pas déterminant en l'espèce.

[5] Le 4 novembre 2019, le demandeur a déposé une plainte selon laquelle l'enquêteur n'était pas impartial et n'avait pas respecté l'équité procédurale. La plainte a été rejetée en février 2020. Le 2 mars 2020, le demandeur a déposé une demande de contrôle judiciaire concernant le rapport et l'enquête.

[6] Dans le cadre de sa demande de contrôle judiciaire, le demandeur sollicite la communication de documents qui divulgueront l'identité des participants à l'enquête sur la plainte. Dans son avis de demande, il sollicite la divulgation de « [t]ous [*sic*] les notes de l'enquêteur de la firme ExpertiseH2H relatives aux entrevues des témoins et des intimés réalisées lors de l'enquête de violence en milieu de travail – harcèlement ».

[7] Le 17 juillet 2020, le défendeur a déposé une requête pour obtenir une ordonnance de confidentialité au titre des articles 151 et 152 des *Règles*. Il soutient qu'il ne serait pas dans l'intérêt public que des informations permettant d'identifier les personnes concernées par une plainte pour violence en milieu de travail soient rendues publiques sans le consentement de ces dernières, en raison des risques de représailles auxquelles elles pourraient être exposées.

[8] Le défendeur sollicite une ordonnance de confidentialité limitée régissant l'utilisation, la communication, et la divulgation des documents et autres pièces issus de l'enquête susceptibles de révéler les noms des témoins et sujets qui n'ont pas consenti à la divulgation de leur identité. Il ne s'oppose pas à la communication du contenu du dossier, sauf pour les renseignements qui risquent de permettre d'identifier les personnes impliquées.

II. Questions en litige

[9] La question principale soulevée dans la présente requête est de savoir si la Cour devrait rendre une ordonnance de confidentialité.

[10] La requête soulève deux autres questions accessoires : (i) le délai pour le dépôt du dossier de la partie défenderesse, et (ii) la modification de l'intitulé.

III. Analyse

A. *Principes généraux relatifs aux ordonnances de confidentialité*

[11] Une cour saisie d'une requête en confidentialité doit appliquer les critères établis par la Cour suprême du Canada dans l'arrêt *Sierra Club du Canada c Canada (Ministre des Finances)*, 2002 CSC 41 [*Sierra Club*] au para 53, et précisés dans l'arrêt *Sherman (Succession) c Donovan*, 2021 CSC 25 [*Sherman*] aux paras 37 et 38 :

[37] Les procédures judiciaires sont présumées accessibles au public.

[38] Le test des limites discrétionnaires à la publicité présumées des débats judiciaires a été décrit comme une analyse en deux étapes, soit l'étape de la nécessité et celle de la proportionnalité de l'ordonnance proposée. Après un examen, cependant, je constate que ce test repose sur trois conditions préalables fondamentales dont une personne cherchant à faire établir une telle limite doit démontrer le respect. La reformulation du test autour de ces trois conditions préalables, sans en modifier l'essence, aide à clarifier le fardeau auquel doit satisfaire la personne qui sollicite une exception au principe de la publicité des débats judiciaires. Pour obtenir gain de cause, la personne qui demande au tribunal d'exercer son pouvoir discrétionnaire de façon à limiter la présomption de publicité doit établir que :

- 1) la publicité des débats judiciaires pose un risque sérieux pour un intérêt public important;
- 2) l'ordonnance sollicitée est nécessaire pour écarter ce risque sérieux pour l'intérêt mis en évidence, car d'autres mesures raisonnables ne permettront pas d'écarter ce risque; et
- 3) du point de vue de la proportionnalité, les avantages de l'ordonnance l'emportent sur ses effets négatifs.

Ce n'est que lorsque ces trois conditions préalables sont remplies qu'une ordonnance discrétionnaire ayant pour effet de limiter la publicité des débats judiciaires — par exemple une ordonnance de mise sous scellés, une interdiction de publication, une ordonnance excluant le public d'une audience ou une ordonnance de

caviardage — pourra dûment être rendue. Ce test s'applique à toutes les limites discrétionnaires à la publicité des débats judiciaires, sous réserve uniquement d'une loi valide.

[Références omises.]

[12] Dans l'arrêt *Desjardins c Canada (Procureur général)*, 2020 CAF 123 [*Desjardins*], la Cour d'appel fédérale (CAF) examine ces principes pour faire suite à une requête en confidentialité présentée dans une affaire portant sur de présumés actes répréhensibles révélés en application de la *Loi sur la protection des fonctionnaires divulgateurs d'actes répréhensibles*, LC 2005, c 46 [la *LPFDAR*]. Il faut noter d'emblée que l'arrêt *Desjardins* précède l'arrêt *Sherman*.

[13] Au paragraphe 85 de ses motifs dans l'affaire *Desjardins*, le juge Nadon formule le résumé de ce qui doit être pris en compte dans l'examen d'une requête en confidentialité :

Je suis d'avis que l'exercice de la discrétion sous la Règle 151 requiert qu'un juge analyse tous les faits pertinents et toutes les circonstances susceptibles de démontrer l'existence ou non d'un préjudice à l'égard de l'intérêt important que l'on cherche à protéger et ainsi rendre l'ordonnance appropriée. Plus particulièrement, l'exercice du pouvoir discrétionnaire sous la Règle 151 implique que le tribunal saisi d'une demande de confidentialité soupèse tous les facteurs pertinents, y compris les objectifs et les dispositions particulières du régime législatif ou réglementaire, l'intérêt public du dossier, les droits constitutionnels en cause (vie privée, liberté d'expression, principe de la publicité des débats judiciaires) ainsi que l'information déjà publique.

[14] L'arrêt *Desjardins* concerne une demande de contrôle judiciaire visant une décision du commissaire. Après une enquête, le commissaire a conclu que l'appelante avait commis des actes répréhensibles visés par la *LPFDAR*. L'appelante a déposé une demande de contrôle judiciaire à

l'encontre de cette décision et a demandé une copie de tous les documents et de tous les renseignements liés à l'enquête.

[15] Le défendeur, le commissaire, s'opposait à la communication du dossier d'enquête, notant que les articles 11, 22, et 44 de la *LPFDAR* imposent aux administrateurs des services publics, et au commissaire, l'obligation de protéger l'identité des divulgateurs et des témoins d'actes répréhensibles. Pour respecter ses obligations, le commissaire a sollicité une ordonnance de confidentialité en vertu des articles 151 et 152 des *Règles*.

[16] La CAF a accueilli l'appel, parce que la preuve des risques liés à la divulgation était trop générale, et ne satisfaisait pas à la norme d'une preuve « bien étayée » ou une preuve convaincante (au para 87). L'essentiel de l'arrêt de la CAF est expliqué dans le passage suivant :

[90] À mon avis, le Juge a confondu l'existence d'un intérêt important, à savoir la protection des divulgateurs et des témoins, avec l'existence d'un risque sérieux de préjudice pouvant résulter d'une divulgation de l'identité de ces derniers. Autrement dit, le fait que le législateur ait énoncé dans la Loi qu'il était nécessaire, afin de maintenir la confiance du public à l'égard de l'intégrité de la fonction publique, d'établir des mécanismes de divulgation et de protection, ne mène nullement à la conclusion que dans tous les cas de dénonciation, le public n'aura pas droit de connaître l'identité des divulgateurs et des témoins. Il [...] découle de cette observation que le législateur ne s'est point adressé à la Règle 151 qui prévoit, comme je l'ai indiqué plus haut, que la Cour, avant d'émettre une ordonnance de confidentialité, « doit être convaincue de la nécessité » d'émettre une telle ordonnance dans l'instance devant la Cour.

[91] Par conséquent, compte tenu de la forte présomption selon laquelle les débats judiciaires doivent être publics et que leur diffusion ne doit pas être censurée, le Juge devait se pencher sur la question à savoir s'il existait ou pouvait exister un risque sérieux de préjudice en l'instance pour les divulgateurs et les témoins si leur identité était rendue publique. À mon avis, le Juge a omis de s'interroger sur cette question puisqu'il a conclu que l'existence de

la Loi suffisait pour en arriver à une conclusion de risque sérieux de préjudice.

[17] La présente affaire soulève notamment la question de savoir si la clarification du test dans l'arrêt *Sherman* a une incidence sur les principes établis dans l'arrêt *Desjardins*.

B. *Application à l'espèce*

(1) Thèse des parties

[18] Le requérant soutient que l'arrêt *Desjardins* se distingue de la présente affaire autant au motif qu'en l'espèce, la preuve établit que quatre personnes n'ont pas consenti à la divulgation de leur identité et deux d'entre elles ont indiqué expressément par écrit qu'elles ne consentaient pas à la communication au demandeur des renseignements permettant de les identifier. Le requérant affirme qu'il s'agit d'une preuve convaincante, qui n'était pas devant la Cour dans l'affaire *Desjardins*.

[19] De plus, le requérant affirme que la CAF n'a pas examiné le régime de prévention de la violence en milieu de travail établi par le *Règlement*. La CAF indique, au paragraphe 85 de ses motifs dans l'arrêt *Desjardins*, que les objets et dispositions du régime légal peuvent être pris en compte lorsqu'un tribunal évalue une requête présentée au titre de l'article 151 des *Règles*. Le requérant note que les personnes touchées par l'enquête avaient une attente raisonnable en matière d'anonymat hors du cadre de l'enquête, en vertu des dispositions du *Règlement*, en particulier les articles 20.9(3) et 20.9(5)b) :

20.9 (3) Si la situation n'est pas ainsi réglée, l'employeur nomme une personne compétente pour faire enquête sur la situation et lui

20.9 (3) If the matter is unresolved, the employer shall appoint a competent person to investigate the work place

fournit tout renseignement pertinent qui ne fait pas l'objet d'une interdiction légale de communication et qui ne révèle pas l'identité de personnes sans leur consentement.

[...]

(5) Sur réception du rapport d'enquête, l'employeur :

[...]

b) transmet le dossier au comité local ou au représentant, pourvu que les renseignements y figurant ne fassent pas l'objet d'une interdiction légale de communication et qu'ils ne révèlent pas l'identité de personnes sans leur consentement [...]

violence and provide that person with any relevant information whose disclosure is not prohibited by law and that would not reveal the identity of persons involved without their consent.

...

(5) The employer shall, on completion of the investigation into the work place violence,

...

(b) provide the work place committee or the health and safety representative, as the case may be, with the report of the competent person, providing information whose disclosure is not prohibited by law and that would not reveal the identity of persons involved without their consent...

[20] Selon le requérant, l'intention d'établir une procédure confidentielle, pour encourager les témoins à participer à une enquête sur la violence en milieu de travail, ressort clairement du

Règlement :

Un préjudice grave découlera de la divulgation du dossier non expurgé au demandeur. Si le dossier non expurgé est divulgué au demandeur, le régime de prévention de la violence dans le milieu de travail sera compromis et engendra des conséquences potentiellement dangereuses. De plus, l'ordonnance recherchée aura un impact minime sur l'équité procédurale et la publicité des débats. En effet, le demandeur aura accès aux informations recueillies par la personne compétente à l'exception des renseignements identificatoires de quatre individus. De plus, la divulgation des renseignements identificatoires de ces individus ne servira aucun intérêt public puisqu'il s'agit de tierces parties non impliquées dans le présent litige.

[Réponse du défendeur (requérant), au para 15.]

[21] Cependant, le demandeur s'oppose à la requête au motif qu'il existe un intérêt public dans son cas. Il affirme également que le requérant sollicite une telle ordonnance parce qu'il ne veut pas que les médias s'emparent de l'affaire. De plus, selon le demandeur, il n'y a pas de risque de représailles ou de préjudice pour les accusés et les témoins, parce qu'ils ont obéi aux ordres de leur patron. Le demandeur nomme les deux personnes qui n'ont pas consenti à la divulgation, notant qu'il connaît leurs noms même si les notes de l'enquêteur sont caviardées. Il affirme avoir besoin des notes intégrales afin de présenter sa cause dans l'instruction de la demande de contrôle judiciaire.

(2) Discussion

[22] En appliquant les lignes directrices énoncées dans l'arrêt *Sherman*, il faut examiner trois questions :

- i. La publicité des débats judiciaires pose-t-elle un risque sérieux pour un intérêt public important?
- ii. L'ordonnance sollicitée est-elle nécessaire pour écarter ce risque à défaut d'autres mesures raisonnables?
- iii. Les avantages de l'ordonnance l'emportent-ils sur ses effets négatifs?

a) *Est-ce que la preuve démontre un risque sérieux?*

[23] Certes, la prévention de la violence en milieu de travail est dans l'intérêt public, ce qui dépasse le cadre de l'intérêt personnel ou particulier de l'employeur ou des employés. C'est ce qui ressort de la Partie XX du *Règlement*. Dans *Sherman*, la Cour suprême a déjà reconnu

« l'existence d'un intérêt public important dans la protection des personnes contre un préjudice physique » (para 96).

[24] L'importance et la nature du problème de violence en milieu de travail — et l'intérêt public dans les mesures visant à prévenir et à réduire ce problème — sont bien évidentes. Comme il est énoncé dans le *Résumé de l'étude d'impact de la réglementation* (DORS/2008-1498, à la p 1214) [REIR] : « [l]a protection des travailleurs contre la violence en milieu de travail est un enjeu courant à travers le Canada [...]. Cependant, les employeurs qui ont instauré des programmes de prévention et leurs employés ont indiqué qu'il faut mettre davantage l'accent sur la prévention et la protection des employés, plus particulièrement en ce qui a trait aux mesures d'exécution ». Le *Règlement* impose l'obligation à l'employeur de mener une enquête sur chaque incident.

[25] La question de la confidentialité de la procédure a été soulevée durant les consultations publiques sur l'ébauche du *Règlement*. Suivant le REIR : « [o]n a [...] convenu que l'information concernant des questions de sécurité qui pourraient mettre en danger la santé et la sécurité des employés ou du public ne serait pas divulguée » (p 1218). Les dispositions du *Règlement*, en particulier les articles 20.9(3) et (5), témoignent de cet engagement.

[26] Vu l'objet de l'instance, à savoir la violence en milieu de travail, on comprend facilement pourquoi les dispositions du *Règlement* accordent autant d'importance au maintien de la confidentialité des enquêtes sur les plaintes pour violence en milieu de travail. Le risque de harcèlement, d'intimidation, ou de violence potentielle lié au dévoilement de l'identité d'un témoin potentiel expliquent l'hésitation que pourrait ressentir celui ou celle-ci à participer à une enquête si on ne lui garantit pas que son nom ne sera pas communiqué (à la personne qui aurait

commis les actes ou à la victime) sans son consentement. C'est pour cette raison que des obligations de confidentialité précises figurent dans les dispositions de la Partie XX du *Règlement*.

[27] Compte tenu de ce qui précède, je conclus sans difficulté que la prévention de la violence en milieu de travail est le type d'intérêt public important qui peut justifier la protection que confère une ordonnance de confidentialité, lorsque les circonstances s'y prêtent.

[28] La question est de savoir si les éléments de preuve satisfont au critère selon lequel il faut démontrer que le principe de la publicité des débats présente un « risque sérieux » pour l'intérêt public. Comme l'indique la Cour suprême dans l'arrêt *Sherman*, au paragraphe 42, bien que la détermination de ce qu'est un intérêt public important puisse « se faire dans l'abstrait sur le plan des principes généraux qui vont au-delà des parties à un litige donné [...], la conclusion sur la question de savoir si un “risque sérieux” menace cet intérêt est une conclusion factuelle qui, pour le juge qui examine le caractère approprié d'une ordonnance, est nécessairement prise eu égard au contexte ».

[29] Le point de départ de l'analyse est la reconnaissance par notre jurisprudence « que le principe de la publicité des débats judiciaires est protégé par le droit constitutionnel à la liberté d'expression, et qu'il représente à ce titre un élément fondamental d'une démocratie libérale [...]. Par conséquent, il existe une forte présomption en faveur de la publicité des débats judiciaires » (*Sherman*, au paras 1-2). Cette reconnaissance a influé sur l'approche adoptée pour décider si l'existence d'un risque sérieux a été établie; tel qu'il est indiqué dans l'arrêt *Sherman*, au paragraphe 43 : « l'obligation de démontrer l'existence d'un risque sérieux pour un intérêt

important établit un seuil valable nécessaire au maintien de la présomption de publicité des débats ».

[30] Le fait que la divulgation de renseignements personnels puisse être source d'inconvénients ne suffit pas pour réfuter cette présomption. Le droit exige une preuve de préjudice plus important; autrement, il serait trop facile de justifier la tenue de tous les débats judiciaires à huis clos. En revanche, dans l'arrêt *Sherman*, la Cour suprême reconnaît que la divulgation de « renseignements biographiques » très personnels peut engendrer un risque suffisamment grave pour justifier une ordonnance de confidentialité.

[31] Dans l'arrêt *Sherman*, la Cour suprême nous éclaire quant au genre de facteurs pertinents lorsqu'il s'agit de déterminer si l'existence d'un risque sérieux a été établie. Ces facteurs sont notamment la mesure dans laquelle les renseignements seraient diffusés sans restrictions particulières (para 80); la mesure dans laquelle les renseignements font déjà partie du domaine public (para 81); la probabilité que la diffusion appréhendée de renseignements se produise réellement (para 82); et le fait que « la perte de contrôle appréhendée des renseignements le concernant [soit] fondamentale au point de porter atteinte de manière significative à sa dignité individuelle. Ces circonstances mettent en jeu “des valeurs sociales qui ont préséance”, qui vont au-delà des atteintes plus ordinaires propres à la participation à une procédure judiciaire » (para 84).

[32] Lorsque l'on applique ces paramètres à l'espèce, et en exerçant ma discrétion selon l'article 151 des *Règles*, il se dégage plusieurs considérations qui militent en faveur de l'ordonnance sollicitée.

[33] Tout d'abord, le contexte légal met en évidence l'importance de la protection de l'identité des personnes concernées par des plaintes pour violence en milieu de travail. Je suis d'accord avec le défendeur pour dire que l'intention de maintenir l'anonymat des participants à une enquête sur la violence en milieu de travail ressort des dispositions du *Règlement*. J'accepte aussi la thèse selon laquelle l'objet de ces dispositions est d'encourager les personnes à signaler les incidents de violence au travail — ou à témoigner à leur égard — afin d'aider l'employeur, le syndicat (s'il en est) et les employés à favoriser la création d'un milieu de travail sain.

[34] Le défendeur soutient que l'affaire *Desjardins* se distingue de la présente espèce parce que les deux affaires portent sur des régimes légaux différents : la *LFPDAR* dans le premier cas, et le *Règlement* dans le second. Les dispositions de la *LFPDAR* établissent une obligation générale à la protection de l'identité des personnes concernées par la divulgation d'actes répréhensibles et des renseignements recueillis en vue d'une enquête. Par contre, le *Règlement* qui s'applique à la présente instance impose à l'employeur l'obligation de ne pas révéler l'identité de personnes concernées par une enquête sur la violence en milieu de travail sans leur consentement, et ce, même à l'enquêteur chargé d'examiner les allégations.

[35] Je suis d'accord pour dire que les dispositions légales sont différentes et que l'obligation de confidentialité énoncée dans le *Règlement* témoigne hautement de l'importance accordée par le législateur à cet aspect des enquêtes. J'accepte aussi que l'assurance d'anonymat donnée aux personnes concernées par les enquêtes contribue à l'efficacité du système contre la violence en milieu de travail.

[36] Cela dit, il reste que les dispositions légales en l'instance ne sont pas déterminantes, parce que le pouvoir discrétionnaire accordé à la Cour par l'article 151 des *Règles* demeure.

[37] Il ressort clairement des dispositions du *Règlement* que l'employeur ne peut divulguer les noms ou autres renseignements susceptibles d'identifier les participants à une enquête sans leur consentement. Il se peut que les employés aient pensé que leurs noms ne seraient jamais divulgués sans leur consentement. Or, l'arrêt *Desjardins* rejette une approche qui restreint l'exercice du pouvoir discrétionnaire conféré à l'article 151 de façon systématique. Il faut traiter chaque affaire selon ses faits et compte tenu de toutes les circonstances.

[38] En considérant le contexte légal dans son ensemble, il faut tenir compte du fait que le législateur n'a pas cru bon d'imposer l'obligation de confidentialité à la Cour lorsqu'elle exerce ses pouvoirs dans l'instruction d'un contrôle judiciaire, comme il l'a fait à l'égard de renseignements visés par la *Loi sur l'accès à l'information*, LRC (1985), ch A-1, art 47, et par la *Loi sur la protection des renseignements personnels*, LRC (1985), ch P-21, art 46. C'est un facteur que mentionne l'arrêt *Desjardins* (voir paras 32 et 92).

[39] En ce qui concerne les intérêts des particuliers, l'affidavit déposé par le défendeur indique ce qui suit :

Plusieurs témoins et intimés n'ont pas consenti à la divulgation de leurs identités au demandeur. Plus spécifiquement, deux personnes impliquées ont explicitement indiqué, par écrit, qu'[elles] ne consentent pas à la divulgation de leurs renseignements identificatoires au demandeur. De plus, je n'ai pas obtenu le consentement de deux personnes impliquées.

[40] La question est de savoir si le risque est « bien étayé par la preuve » (*Sierra Club*, au para 54) et si la preuve est « convaincante » (*Desjardins*, au para 82). À cet égard, je signale au passage que le requérant n'a pas cherché à déposer d'affidavits confidentiels des personnes n'ayant pas consenti à la divulgation afin d'expliquer la raison de leur refus. Le requérant n'a pas

non plus produit d'éléments de preuve quant à son expérience du traitement de plaintes pour violence en milieu de travail, comme des renseignements sur l'hésitation de certains à déposer une plainte ou à participer en l'absence d'une garantie d'anonymat ou sur la fréquence de telles demandes dans ce type d'enquêtes. La question est donc de savoir si, pour s'acquitter de son fardeau de preuve, la partie qui sollicite une ordonnance de confidentialité est tenue de produire ces éléments de preuve.

[41] Certes, si la production de tels éléments de preuve peut permettre au demandeur de s'acquitter du fardeau de preuve qui lui incombe, je ne suis pas convaincu qu'ils soient obligatoires ou que leur absence porte un coup fatal à la demande. Dans les circonstances de l'espèce, je conclus que les éléments de preuve démontrent que la divulgation de l'identité des personnes qui ont participé à l'enquête sur la plainte du demandeur poserait un risque sérieux de préjudice à un intérêt public important. Par conséquent, l'ordonnance de confidentialité demandée par le défendeur doit donc être accordée.

[42] Il convient tout d'abord de rappeler le contexte de la demande et les intérêts généraux qui jouent dans l'affaire, à savoir la prévention de la violence en milieu de travail et l'intérêt connexe qui consiste à favoriser la dénonciation de ce type d'incidents et à encourager ceux qui disposent de renseignements pertinents à participer à l'enquête.

[43] Tel qu'il est indiqué dans l'arrêt *Sherman*, au paragraphe 77, la jurisprudence reconnaît qu'un risque sérieux peut découler de la divulgation de renseignements personnels sensibles, notamment des renseignements sur des victimes d'agression sexuelle ou de harcèlement. Bien que l'arrêt *Sherman* porte sur la divulgation de « renseignements biographiques » très personnels, il ne fait pas obstacle à l'examen d'autres types de risques.

[44] En l'espèce, on allègue le risque que les personnes qui n'ont pas consenti à la divulgation de leur identité soient la cible d'une attention importune, de harcèlement ou de représailles du fait de la divulgation ou de leur participation à l'enquête. Ce risque pourrait également miner de futures plaintes et enquêtes, puisque les personnes sauront que l'anonymat promis dans la Partie XX du *Règlement* pourrait ne pas être maintenu en cas de dépôt d'une demande de contrôle judiciaire. Le défendeur fait valoir l'effet dissuasif sur des plaignants ou témoins potentiels, surtout compte tenu de la vulnérabilité des victimes ou des témoins devant un agresseur jugé coupable de violence en milieu de travail.

[45] Les dispositions de la Partie XX du *Règlement* témoignent de la gravité que revêt pour le législateur ce préjudice général. Plus précisément, l'obligation imposée à l'employeur par le *Règlement* de ne pas révéler l'identité des personnes concernées par une plainte sans leur consentement, et ce, même à l'enquêteur chargé d'examiner les allégations, souligne l'importance de la confidentialité et sa contribution à l'efficacité du régime.

[46] On reconnaît généralement, aujourd'hui, qu'il est nécessaire d'imposer des interdictions de publication ou de limiter par ailleurs le principe de la publicité des débats pour les victimes de certains types de crimes et pour les témoins dans ce type d'instances, notamment les crimes de violence sexuelle. Un argument important en faveur de telles mesures est le fait que la crainte d'attirer l'attention puisse dissuader des personnes de signaler ces crimes graves ou de participer en tant que témoins aux instances. Les dispositions du *Code criminel*, LRC (1985), c C-46, concernant la confidentialité de certaines instances judiciaires témoignent de ce choix par le législateur, qui juge la lutte contre ces types de crimes suffisamment importante pour restreindre l'application du principe de la publicité des débats.

[47] La violence en milieu de travail est une manifestation du même fléau, et le même raisonnement sous-tend la demande en l'espèce. Il est légitime de se demander si, en divulguant l'identité des personnes concernées par une plainte on en découragera d'autres de porter plainte pour violence en milieu de travail ou de participer à des enquêtes sur de telles plaintes à l'avenir. Ce point est reconnu dans l'arrêt *Sherman*, au paragraphe 54 : « [d]e même, il peut y avoir des circonstances où la perspective de devoir communiquer les renseignements personnels nécessaires à la poursuite d'une action en justice peut dissuader une personne d'intenter cette action (voir *S. c. Lamontagne*, 2020 QCCA 663, par. 34-35 (CanLII)) ».

[48] La présente affaire sert d'exemple concret : quatre témoins n'ont pas consenti à la communication de leur identité au demandeur, deux d'entre eux l'ayant d'ailleurs indiqué expressément par écrit. Bien que nous ne sachions pas pourquoi ils ont refusé de donner leur consentement, ce refus indique au moins qu'il s'agissait pour eux d'un facteur important dans leur décision de participer à l'enquête. À cet égard, les éléments de preuve dont je suis saisi sont plus concrets et précis que ceux dont disposait la CAF dans l'affaire *Desjardins*, où les affidavits déposés faisaient simplement état de préoccupations générales quant aux répercussions de la divulgation sur des affaires futures (voir para 86).

[49] Deux autres facteurs sont importants en l'espèce. Premièrement, les renseignements en cause sont les noms et d'autres renseignements susceptibles de permettre l'identification des personnes qui sont des tiers dans la présente instance. Tel qu'il est indiqué dans l'arrêt *Sherman*, au paragraphe 55, il n'est pas loisible aux tiers de mettre fin au litige pour éviter toute incidence sur leur vie privée. C'est précisément la situation en l'espèce. Les personnes qui ont participé à une enquête sur la violence en milieu de travail et ont expressément déclaré qu'elles ne

consentaient pas à la divulgation de leur identité risquent à présent d'être identifiées du simple fait que le demandeur a présenté une demande de contrôle judiciaire. Il est maintenant impossible pour ces personnes d'empêcher l'instruction de l'instance.

[50] Deuxièmement, la teneur limitée de l'ordonnance demandée par le requérant importe. Personne ne s'oppose à la divulgation du contenu du dossier d'enquête; on demande simplement une ordonnance de caviardage des noms des personnes qui n'ont pas consenti à la divulgation de leur identité et autres renseignements permettant de les identifier.

[51] Le demandeur prétend que cette ordonnance le privera d'une instance juste, mais il n'a pas démontré pourquoi il en serait inévitablement ainsi. Je note également que, s'il peut prouver que le caviardage des noms l'a effectivement empêché de faire valoir sa cause, il peut présenter cet argument au juge du fond. Des mesures pourront être prises au besoin en réponse à ses préoccupations.

[52] S'agissant des deux derniers points, je note que le juge Nicholas McHaffie n'est pas convaincu par des arguments semblables dans un autre dossier portant sur la divulgation d'actes répréhensibles au sein de la fonction publique : *McCarthy c Canada (Procureur général)*, 2020 CF 1100 [*McCarthy*]. Dans cette décision, la Cour applique les lignes directrices énoncées dans l'arrêt *Desjardins* et conclut que les éléments de preuve ne permettent pas d'établir l'existence d'un risque sérieux de préjudice à un intérêt public important. Pour les motifs exposés plus haut, j'estime que la situation en l'espèce peut être distinguée de celles qui existaient dans les affaires *Desjardins* et *McCarthy*, en raison des régimes de réglementation différents, des contextes différents (divulgation d'actes répréhensibles au sein de la fonction publique contre prévention

de la violence en milieu de travail), ainsi que des éléments de preuve précis fournis par le requérant en l'espèce.

[53] Compte tenu de l'analyse qui précède, je crois que le requérant a démontré que la divulgation de l'identité ou de renseignements permettant l'identification des personnes qui n'y ont pas consenti présente un risque sérieux pour un intérêt public important. Par conséquent, il est satisfait au premier volet du critère établi dans l'arrêt *Sherman*.

- b) *Est-ce que l'ordonnance est nécessaire pour écarter ce risque, parce que d'autres mesures raisonnables ne permettront pas de l'écarter?*

[54] Le risque, selon moi, concerne la divulgation de l'identité des participants à l'enquête sur la plainte du demandeur pour violence en milieu de travail. Compte tenu du risque et de la nature de l'ordonnance de confidentialité demandée en l'espèce, il ne semble pas y avoir de solution moins restrictive pour écarter le risque.

[55] Je conclus donc que l'ordonnance de confidentialité limitée qui est sollicitée est nécessaire pour écarter le risque et qu'il n'est pas possible d'avoir recours à d'autres mesures raisonnables pour éviter le préjudice appréhendé. Il est donc satisfait au deuxième volet du critère établi dans l'arrêt *Sherman*.

- c) *Est-ce que les avantages de l'ordonnance l'emportent sur ses effets négatifs?*

[56] Compte tenu de l'analyse qui précède, j'estime que les avantages qu'emporte l'ordonnance de confidentialité limitée demandée surpassent les répercussions qu'elle est susceptible d'avoir sur le principe de la publicité des débats.

[57] Il convient de répéter que l'ordonnance de confidentialité entraînera uniquement le caviardage des noms et d'autres renseignements permettant l'identification d'un nombre restreint de personnes. L'essentiel de leur témoignage ainsi que le reste du dossier d'enquête seront divulgués. Selon le demandeur, le défendeur veut soustraire le dossier à l'attention des médias; cependant, rien ne permet de conclure que l'ordonnance aura un effet aussi considérable. L'essentiel de la plainte du demandeur sera divulgué, tout comme l'essentiel des éléments de preuve à l'origine des conclusions de l'enquêteur et de la décision de l'employeur.

[58] Le demandeur soutient également que le caviardage des noms de ces personnes le privera d'une instance juste, ce qui constitue généralement une crainte importante et légitime. En l'espèce, on ne voit pas très bien pourquoi ni comment le caviardage de ces renseignements empêcherait le demandeur de défendre sa cause. Comme je le mentionne plus haut, si le demandeur peut prouver au juge saisi de l'affaire que le caviardage l'empêche bel et bien de faire valoir sa cause, les mesures qui conviennent peuvent être prises pour remédier à la situation. À ce stade-ci, je note simplement que le demandeur n'a pas établi le bien-fondé de ses allégations et qu'il n'y a donc aucune raison de refuser l'ordonnance sollicitée.

[59] Pour tous les motifs qui précèdent, je conclus que les avantages de l'ordonnance de confidentialité limitée sollicitée en l'espèce surpassent les répercussions de celle-ci sur le principe de la publicité des débats. Le troisième volet du critère établi dans l'arrêt *Sherman* favorise donc le défendeur.

[60] Par conséquent, je fais droit à la requête en confidentialité du requérant. Reste donc à se prononcer sur les deux questions accessoires.

(3) Autres questions

[61] Le requérant formule deux demandes accessoires concernant, d'une part, la prorogation des délais pour le dépôt de ses documents et, d'autre part, la modification de l'intitulé visant à nommer le Procureur général du Canada à titre de défendeur. Je fais droit aux deux demandes.

[62] Premièrement, compte tenu de ma décision au sujet de l'ordonnance de confidentialité, le défendeur aura de toute évidence besoin de temps pour préparer son dossier de manière à se conformer aux modalités de la présente ordonnance. Les délais de dépôt des documents ont expiré depuis longtemps, mais il convient de les proroger étant donné que le traitement de la requête a pris du temps.

[63] Deuxièmement, le Procureur général du Canada est à juste titre le défendeur en l'espèce, conformément à l'article 303(2) des *Règles*. Le demandeur pourra quand même présenter tous les arguments qu'il comptait faire valoir à propos du ministère en question et, s'il a gain de cause, il pourra obtenir des ordonnances visant ce ministère. Cependant, le Procureur général du Canada est à bon droit le défendeur en l'espèce. L'intitulé sera modifié dans l'ordonnance ci-après.

IV. Conclusion

[64] Pour tous les motifs qui précèdent, je conclus qu'il y a lieu de faire droit à la requête en confidentialité du défendeur en vertu de l'article 151 des *Règles*.

[65] La divulgation et la communication des documents et autres pièces désignés comme « information confidentielle » provenant du rapport de la personne compétente concernant une

plainte de violence en milieu de travail déposée par le demandeur en vertu de la Partie XX du *Règlement canadien sur la santé et la sécurité au travail* sont défendues.

[66] Les informations suivantes sont désignées comme « informations confidentielles » dans le dossier de la Cour :

- a) Les noms des témoins et intimés qui ont participé à l'enquête sur la plainte et qui n'ont pas consenti à la divulgation de leur identité;
- b) Toute information qui tend à identifier les personnes visées au point a) plus haut.

[67] En vertu de l'article 152 des *Règles*, le défendeur fournira deux versions du dossier certifié à la Cour, à savoir : (a) une version caviardée pour dépôt dans le dossier public de la Cour; et (b) une version complète, non caviardée et entièrement confidentielle pour la Cour.

[68] Le défendeur fournira au demandeur et déposera au greffe de la Cour une copie de la version publique du dossier certifié, dans laquelle les informations confidentielles énumérées au paragraphe 66 plus haut sont caviardées. Pour plus de certitude, cette version publique doit présenter une liste de tous les documents contenus dans le dossier certifié, même si un document entier a été caviardé.

[69] En outre, les délais qui s'appliquent au défendeur conformément aux articles 307, 308, 310, 312, et 314 des *Règles* sont suspendus et recommenceront à s'accumuler à la date de la présente décision.

[70] Finalement, Ressources Naturelles Canada est retiré du dossier à titre de défendeur, et le Procureur général du Canada y est substitué. La modification entre en vigueur sur-le-champ.

[71] Ni l'une ni l'autre des parties n'a demandé l'adjudication des dépens et, compte tenu des circonstances, aucuns dépens ne sont adjugés.

JUGEMENT au dossier T-325-20

LA COUR STATUE que :

1. La requête en confidentialité prévue à l'article 151 des *Règles* est accueillie.
2. La divulgation et la communication des documents et autres pièces désignés comme « information confidentielle » provenant du rapport de la personne compétente concernant une plainte de violence en milieu de travail déposée par le demandeur en vertu de la Partie XX du *Règlement canadien sur la santé et la sécurité au travail* sont défendues.
3. Les informations suivantes sont désignées comme « informations confidentielles » dans le dossier de la Cour :
 - a) Les noms des témoins et intimés qui ont participé à l'enquête sur la plainte et qui n'ont pas consenti à la divulgation de leur identité;
 - b) Toute information qui tend à identifier les personnes visées au point a) plus haut.
4. En vertu de l'article 152 des *Règles*, le défendeur fournira deux versions du dossier certifié à la Cour, à savoir :
 - a) Une version caviardée pour dépôt dans le dossier public de la Cour;
 - b) Une version complète, non caviardée et entièrement confidentielle pour la Cour.

5. Le défendeur fournira au demandeur et déposera au greffe de la Cour une copie de la version publique du dossier certifié, dans laquelle les informations confidentielles énumérées au paragraphe 3 plus haut sont caviardées. Pour plus de certitude, cette version publique doit présenter une liste de tous les documents contenus dans le dossier certifié, même si un document entier a été caviardé.
6. Le défendeur déposera au greffe de la Cour trois copies de la version confidentielle pour la Cour du dossier certifié, placées dans une enveloppe scellée indiquant la mention suivante :

**INFORMATION CONFIDENTIELLE
CONFORMÉMENT À L'ORDONNANCE DE
LA COUR FÉDÉRALE NUMÉRO DE
DOSSIER T-325-20.**

Conformément à l'ordonnance de la Cour, cette enveloppe restera scellée dans les archives de la Cour et ne pourra être ouverte que conformément aux termes de l'ordonnance ou par ordre de la Cour, et toutes ces enveloppes scellées ne pourront être ouvertes que par la Cour et son personnel.

7. Les délais prévus par les articles 307, 308, 309, 310, 312, et 314 des *Règles* sont suspendus jusqu'à ce que la Cour détermine l'issue de la présente requête.
8. L'intitulé est modifié; il est substitué au défendeur, « Ressources Naturelle Canada », le « Procureur général du Canada ».

« William F. Pentney »

Juge

COUR FÉDÉRALE

AVOCATS INSCRITS AU DOSSIER

DOSSIER : T-325-20

INTITULÉ : MICHEL POTHIER c PROCUREUR GÉNÉRAL
DU CANADA

**REQUÊTE PRÉSENTÉE PAR ÉCRIT EXAMINÉE À OTTAWA (ONTARIO),
CONFORMÉMENT À L'ARTICLE 369 DES RÈGLES DES COURS FÉDÉRALES**

JUGEMENT ET MOTIFS : LE JUGE PENTNEY

DATE DES MOTIFS : LE 22 SEPTEMBRE 2021

COMPARUTIONS :

M. Michel Pothier POUR LE DEMANDEUR (INTIMÉ)
(POUR SON PROPRE COMPTE)

Me Julie Chung POUR LE DÉFENDEUR (REQUÉRANT)

AVOCATS INSCRITS AU DOSSIER :

Procureur général du Canada POUR LE DÉFENDEUR (REQUÉRANT)
Ottawa (Ontario)