
**SECRETS COMMERCIAUX, SECRET D'ÉTAT
OU SECRET DE POLICHINELLE?**

LES ENTENTES DE CONFIDENTIALITE EN MILIEU DE TRAVAIL

5 novembre 2011

M^e Serge Bouchard

POURQUOI PARLER DE SECRET?

D'abord, parlons de définition (le QUOI ?). La confidentialité est définie par l'Organisation internationale de normalisation (mieux connue sous son acronyme anglais ISO) comme le fait de s'assurer que l'information n'est seulement accessible qu'à ceux dont l'accès est autorisé. Cette définition simpliste a néanmoins les deux (2) critères : l'information quelque soit son support papier ou informatique et son caractère d'accessibilité.

Ma conférence va donc parler de « secrets commerciaux » et de « secret d'État ». Je veux démontrer que l'obligation de confidentialité s'applique à l'entreprise privée ou publique (cotée à la Bourse), par exemple le secret de fabrication, et à la personne morale de droit public telle une Ville, un gouvernement. Ce qui peut être différent : ce sont les « intérêts légitimes » de l'employeur pour assurer cette protection. Dans le secteur privé, les notions de liberté de commerce, protection contre la concurrence et le droit de propriété justifient les mesures de protection. Au niveau du secteur public, le droit de propriété est souvent plaidé ainsi que l'intérêt public et l'ordre public. Je ne prends pas en compte l'ensemble de la législation sur cette question et notamment, l'article 308 du *Code de procédure civile* sur le secret du fonctionnaire de l'État.

J'utilise les termes « secrets commerciaux », car le *Code civil du Québec* en traite aux articles 1472 et 1612 sans pour autant le définir.

Finalement, le secret de polichinelle illustre le moyen de défense le plus courant dans un litige civil ou en mesures disciplinaires, c'est-à-dire que l'information n'est pas un secret, un renseignement caché.

BUTS DE LA FORMATION

La conférence est limitée au milieu du travail dans le cadre des relations employeur-employé. Nous devons être en présence d'un contrat de travail au sens de l'article 2085 C.c.Q.

De plus, nous ne toucherons qu'au *Code civil* malgré que le sujet déborde et fait appel à plusieurs lois notamment la *Loi sur les renseignements personnels dans le secteur public* et son équivalent dans le secteur privé, *Le droit d'auteur, la propriété intellectuelle*, la *Loi sur l'éthique et la déontologie en matière municipale* et notamment, ses règles déontologiques pour la protection des renseignements. Nous verrons les fondements juridiques de cette obligation au *Code civil du Québec*. Nous aurons une approche de rédaction des principaux éléments d'une entente de confidentialité et nous examinerons les principaux éléments de défense en matière de litige. Notre conclusion sera notre vision d'avenir de l'évolution de cette obligation.

LE VOCABULAIRE

Le législateur, à l'article 2088, utilise l'expression d'«obligation de confidentialité ». C'est une bonne méthode de rédaction que de référer au texte de loi pour le vocabulaire. Il est courant d'utiliser les expressions « devoir de discrétion », « obligation de silence » et dans le cas d'une obligation après la fin d'emploi d'un salarié l'expression quelquefois utilisée est « obligation de confidentialité résiduelle ». Somme toute, il s'agit de synonymes, car elles ont toutes comme obligation l'engagement du salarié à ne pas divulguer certaines informations durant son emploi ou après la cessation de celui-ci. L'obligation de confidentialité est toutefois moins stricte que celle du secret professionnel. Elle ne concerne que les informations dont les concurrents pourraient tirer parti ou, dans le secteur public, d'une information à caractère stratégique. Dans le cas du secret professionnel, le titulaire de cette obligation est tenu au secret pour toutes les informations confidentielles dont il peut avoir eu connaissance dans le cadre de ses fonctions, et ce, aussi bien vis-à-vis des clients, des concurrents,

mais aussi d'autres salariés. Les ententes de confidentialité ont plusieurs noms comme accord de non-divulgence, de non-communication, de secret, de confidentialité. En anglais, on parle de non-disclosure agreement.

FONDEMENT JURIDIQUE À L'OBLIGATION DE CONFIDENTIALITÉ

Le fondement juridique a plusieurs appuis au *Code civil du Québec*. Notre réflexion s'applique aussi bien à la responsabilité contractuelle, soit le devoir de respecter ses engagements selon 1458 C.c.Q., ou extracontractuelle, soit le devoir de respecter des règles de conduite selon 1457 C.c.Q. En matière de relations du travail, le litige sera souvent entre un employeur et son ex-salarié sur une base contractuelle, notamment le contrat de travail avec une clause de confidentialité. Contre le nouvel employeur de l'ex-salarié, sur une base extracontractuelle, par la connaissance de la clause de confidentialité par ce nouvel employeur comme dans l'arrêt *Trudel c. Clairol inc. du Canada*¹.

L'obligation de confidentialité découle d'abord du droit à la vie privée (articles 5 et 35), ici principalement la vie privée de tiers. Par exemple, lorsqu'on utilise une banque de données du ministère du Revenu pour donner de l'information sur quelqu'un. L'obligation générale d'agir de bonne foi (articles 6, 7 et 1375 C.c.Q). L'article 1375 C.c.Q. précise les moments, soit la naissance de l'obligation, son exécution ou son extinction. La contravention à la bonne foi constitue un abus de droit. Précisons que même en l'absence d'engagement de confidentialité, il existe en droit civil le principe général de bonne foi qui impose un devoir de ne pas utiliser l'information confidentielle sans le consentement de son propriétaire pour se lancer en affaires et devenir un concurrent².

Le droit de propriété concerne notamment l'information sur quel que soit son support informatique ou papier. Il est reconnu par la trilogie des articles 899, 909 et 947 C.c.Q..

¹ [1975] 2 R.C.S. 236

² Brigitte Lefebvre, La bonne foi dans la formation du contrat, éditions Yvon Blais, 1998, page 134.

Ce dernier article reconnaît le droit du propriétaire d'user, jouir et disposer de son bien. L'article 899 réfère à la nature des biens, corporels ou incorporels, et finalement, l'article 909 mentionne que le bien se divise en capital ou en fruits et revenus. Le capital comprend les droits de propriété intellectuelle et industrielle. Remarquer que la Cour suprême du Canada a refusé de trancher la question si une information confidentielle pouvait être qualifiée de « bien » dans l'affaire *Cadbury Schwepps c. FBI Foods Ltd.*³ Ce jugement analyse le droit à la protection d'une information confidentielle selon la Common Law.

Évidemment, il y a aussi l'entente de confidentialité souscrite sous l'article 1458 C.c.Q. (règles usuelles du contrat).

Il y a l'obligation de confidentialité au contrat de travail (article 2088 C.c.Q.).

Finalement, l'obligation de confidentialité peut être un terme implicite au contrat de travail selon les « usages du commerce », l'équité ou la loi (article 1434 C.c.Q.)⁴.

Par ailleurs, le *Code civil* utilise à deux articles, l'expression « secrets commerciaux » sans les définir. Les articles 1472 et 1612 sont d'ordre public. L'article 1472 prévoit une défense à la divulgation d'un secret commercial s'il est justifié pour un motif lié à la santé et la sécurité du public. Il s'agit d'un article qui constitue une défense à une divulgation de ce qui serait un secret commercial. Cependant, l'article n'accorde pas de protection à l'employé en milieu de travail ou un recours contrairement à l'article 425.1 du *Code criminel* qui interdit le congédiement d'une personne en raison qu'elle dénonce publiquement des pratiques dolosives.

Malgré qu'il ne précise rien au milieu de travail ou à la nature du recours, l'article 1472 a été appliqué par un arbitre de grief notamment à un policier qui en séance du conseil et à titre de citoyen avait dénoncé le mauvais état mécanique d'un camion-citerne. La Ville

³ (1999) 1 R.C.S. 142.

⁴ BAUDOUIN et JOBIN, *Les obligations*, 6^e édition, Cowansville, pages 142 et 143 (Théorie générale de loyauté applicable en droit civil).

de St-Romuald avait suspendu le policier pour neuf (9) mois et l'arbitre avait cassé la décision en application notamment de l'article 1472 puisqu'il s'agissait d'une dénonciation justifiée pour un motif de santé et sécurité du public. De plus, il ajoutait que l'employeur n'avait pas fait la preuve du bon état de fonctionnement du camion de pompier. Ajoutons que la notion d'ordre public rattachée notamment à la protection du droit à la santé et sécurité du travail devrait permettre d'étendre la même immunité à la divulgation d'autres types d'informations.

Rappelons que la dénonciation d'un acte criminel est protégée par l'article 425.1 C.C.r. Cependant, le jugement de la Cour suprême du Canada dans *R. c. Stewart*⁵ déclare que le renseignement confidentiel ne peut être considéré comme un « bien » dans le cadre d'un vol au sens du *Code criminel*. M. Stewart avait été engagé par un employeur hôtelier pour obtenir une liste des noms et adresses de ses employés qui avaient des liens avec un syndicat dans le cadre d'un maraudage pour obtenir une accréditation syndicale. M. Stewart a demandé ces renseignements à un employé gardien de sécurité à l'hôtel et lui a offert de l'argent pour ces renseignements. Le tout s'est passé verbalement mais l'employé a dénoncé cet « incident » et M. Stewart a été inculpé d'avoir conseillé à un employé de commettre une fraude et un vol d'informations au sens des articles 283 et 338 C.C.r. La Cour suprême du Canada considère que l'appropriation de ces renseignements n'aurait pas entraîné une perte économique constituant une privation. L'employeur n'avait aucune intention d'utiliser les renseignements confidentiels à des fins commerciales.

D'autre part, l'article 1612 concerne la preuve de dommages subis en matière de divulgation fautive d'un secret commercial. Il ajoute que l'indemnisation peut être faite sous forme de redevance.

⁵ 1988 1 R.C.S. 163.

QUELLE EST LA DÉFINITION DU SECRET COMMERCIAL ?

Qu'est-ce que c'est la patente?

Somme toute, le *Code civil* est peu loquace sur la définition du secret commercial.

D'abord, précisons que les auteurs et la jurisprudence ne s'entendent pas sur la notion de secret commercial. Dans l'affaire *Positron inc. c. Desrochers*⁶, le Juge restreint la notion de secret commercial à la notion de secret de fabrique. Il faut dire que le ministre de la Justice lors de la présentation de l'article 2088 parlait aussi de la protection de l'employeur relativement au secret de fabrication et à la vie privée des tiers.

Sans reprendre une analyse des auteurs de doctrine, il n'existe pas de consensus sur une seule définition, mais tous s'entendent sur une de ces caractéristiques, soit que l'information est confidentielle lorsqu'elle est développée et élaborée dans le cadre des activités de l'entreprise pour la réalisation ou la production d'un bien ou d'une prestation. Les litiges sont surtout sur la notion d'information stratégique concernant la méthode de vente, de distribution, liste de clients et liste des fournisseurs.

Que retenir ?

Il est nécessaire de définir « secret commercial » ou utiliser une expression plus large comme « renseignement confidentiel ». Dans tous les cas, il est préférable de définir ce que l'on veut protéger.

L'ARTICLE 2088 C.C.Q., UN MODÈLE DE COMPORTEMENT

Lors de l'adoption du C.c.Q., le ministre de la Justice de l'époque mentionnait qu'il avait codifié des obligations de salariés reconnues par la doctrine et jurisprudence. Antérieurement, l'obligation de confidentialité découlait de celle de loyauté. Maintenant le législateur a décidé de créer deux obligations distinctes. Cependant, la jurisprudence

utilise la loyauté pour mieux définir la confidentialité. Comme diraient les tribunaux, l'obligation de loyauté éclaire celle de confidentialité.

L'article 2088 constitue le modèle de comportement du salarié idéal selon le *Code civil du Québec*. Il y a quatre (4) qualités :

- La prudence;
- La diligence;
- La loyauté;
- La discrétion.

L'article 2088 codifie notamment l'obligation pour le salarié « de ne pas faire usage de l'information à caractère confidentiel qu'il obtient dans l'exécution ou à l'occasion de son travail ». De plus, cette obligation survit pendant un délai raisonnable après la cessation du contrat de travail et survit en tout temps lorsque l'information réfère à la réputation ou à la vie d'autrui.

Par exemple, vous travaillez dans un laboratoire et vous connaissez la maladie à caractère sexuel (gonorrhée) de l'un des patients.

Premier constat : l'article 2088 ne précise pas la prohibition de divulguer l'information. Il mentionne que « ne pas faire usage ». Malgré cette omission, les tribunaux ont conclu que l'obligation de ne pas faire usage comprend la prohibition de divulguer⁷. En résumé, le devoir de discrétion de l'article 2088 prohibe aussi bien l'usage personnel d'informations obtenues dans le cadre de l'emploi que sa communication à des tiers. Un manquement à cet égard constitue, en principe, une faute grave puisqu'il affecte nécessairement et souvent, irrémédiablement, le rapport de confiance devant prévaloir entre un employeur et son salarié.

Qu'en est-il de la survivance de l'obligation de loyauté ? L'article 2088 est ambigu, car il ne réfère, quant à durée après la fin de l'emploi, qu'à la réputation et à la vie d'autrui.

⁶ 1988, R.J.Q. 1636 (C.S.).

⁷ *Givesco inc. c. Lessard*, 2005T-103 et 2005 QCCA 147.

Rien n'est mentionné pour le secret commercial. Doit-on comprendre qu'il ne peut survivre que quelques mois suivant la fin d'emploi ? D'ailleurs, cette omission pourrait laisser croire que les tribunaux ont le pouvoir de déterminer une durée réduite.

Deuxième constat : il faut comprendre que l'obligation de confidentialité, après l'emploi, n'est que pour un délai raisonnable selon le *Code civil*. Cependant, l'employeur n'est pas sans recours. Il peut utiliser l'obligation de bonne foi prévue au *Code civil* qui ne comporte aucun délai ni de limite territoriale⁸. L'entente de confidentialité peut être d'une durée illimitée contrairement à la clause de non concurrence comme l'a décidé l'arrêt *Laboratoires Constant Inc. c. Beauchamp*⁹.

La jurisprudence a interprété le délai raisonnable prévu à 2088 pour l'obligation de confidentialité de quelques mois à 12 mois¹⁰. L'appréciation de ce délai prend en compte le niveau hiérarchique ou le degré de responsabilité du salarié chez l'ex-employeur, du rattachement de l'obligation de loyauté à celle de discrétion, la nature du comportement du salarié et l'information en cause. Je n'ai pas recensé de décisions au-delà de 12 mois pour appuyer la prétention du délai raisonnable (à caractère plus long). La Cour d'appel a néanmoins interprété que le début de l'obligation de loyauté post-emploi est à partir du moment où le salarié va respecter son obligation.

Que retenir?

La meilleure protection pour l'employeur est la signature d'une entente de confidentialité avec un terme pour sa durée car en son absence, les tribunaux pourraient appliquer le délai raisonnable prévu à 2088 dans le cas d'un ex-salarié. L'article 2088 étant d'ordre public, il nous apparaît qu'une durée de 2 ans respecterait cet article pour un employé clé dans l'entreprise ou un cadre supérieur. Si le délai est supérieur à 2 ans, il faudra

⁸ *Bric Solution c. Belair*, 2010 QCCS 1529.

⁹ *REJB* 1999-12360.

¹⁰ *Bourgault c. Darveau*, 2004T-983; *Onyx industries c. Lamoureux*, 2003T-476; *Voyages Routair c. Anna*, 94T-690.

plaider une assise juridique sur des obligations comme la bonne foi (6, 7 et 1375 C.c.Q.) et le droit de propriété.

LE CONTENU INTRINSÈQUE DE L'OBLIGATION DE CONFIDENTIALITÉ

Le caractère confidentiel de l'information est une question de faits et peut résulter selon les cas :

- a) de sa qualification comme telle par les parties ou l'employeur;
- b) son accessibilité restreinte ou privilégiée;
- c) de par sa nature comme le secret commercial.

Il peut aussi bien s'agir de renseignements sur la situation financière d'une entreprise, les salaires de ses patrons, de ses stratégies de marketing, de secret de fabrication, des noms des fournisseurs ou de la clientèle. Ne sera pas considéré confidentiel un renseignement connu ou accessible à tous : le secret de polichinelle¹¹. Par exemple, le salaire d'un PDG dans l'entreprise privée est probablement confidentiel, sauf si l'entreprise est dans le domaine financier et régie notamment par l'Autorité des marchés financiers où le salaire des dirigeants est divulgué à l'instar du directeur général d'une ville (art. 57 de la *Loi sur les renseignements personnels dans le secteur public*).

Le qualificatif de confidentiel nécessite que le renseignement en cause ait certaines conditions :

- 1) Le renseignement doit avoir un certain caractère d'inaccessibilité. Il ne doit pas être connu de tous. Par exemple, l'information a-t-elle un coût de production en temps, effort et main-d'œuvre ? Le caractère de confidentialité n'est pas absolu. On le mesure à deux éléments : le public touché et le type d'information.

¹¹ *Gestion Marilou c. Lapierre D.T.E. 2003T-864.*

- 2) Le caractère confidentiel d'un renseignement peut découler de l'ensemble du contexte ou circonstances dans lesquelles il a été fait. Le fait que le renseignement fasse partie du domaine public peut ne pas modifier son caractère confidentiel. Par exemple, une fuite dans les médias n'autorise pas la divulgation.

Dans le secteur public, Me Patrice Garant mentionne qu'il faut que, pour être réputé confidentiel, non seulement le renseignement soit inaccessible, mais en plus, il faut démontrer que c'est dans l'intérêt public que ce renseignement demeure inaccessible.

En résumé et hormis les définitions législatives, la confidentialité vise habituellement la vie privée, la dignité et la réputation des gens ainsi que les secrets commerciaux.

Il est intéressant de mentionner que les tribunaux ont fait des efforts pour protéger l'information confidentielle en s'inspirant de théories de la common law.

L'ÉTHIQUE ET DÉONTOLOGIE

La Commission des relations du travail a appliqué à la notion de loyauté et de confidentialité le contenu du code d'éthique et de déontologie applicable aux employés municipaux. L'avantage : il n'y a pas de preuve de politique de gestion à faire pour démontrer la connaissance de la consigne à respecter par le salarié¹².

LA THÉORIE DU TREMPIN

La jurisprudence a appliqué, notamment en relations du travail, la théorie du tremplin qui vient de la *common law* pour protéger l'information confidentielle. Cette théorie a été reprise sous le *Code civil* selon les principes des articles 6, 7 et 1375 C.c.Q. dans le contexte d'appropriation illicite d'informations confidentielles. L'obligation de confidentialité est inhérente à l'obligation de bonne foi.

¹² *Labrecque c. Ville de Montréal*, 2009 QCCRT 0283.

À titre d'exemple, dans l'affaire *Positron c. Desroches*, un ex-employé avait utilisé des données pour créer un appareil qui faisait concurrence à celui commercialisé par son ex-employeur. Dans cette affaire, l'employeur a perdu la cause, puisqu'en l'absence de clause de non-concurrence, un employé pouvait tenter de faire un appareil similaire sans pour autant copier le procédé ou utiliser une information confidentielle qu'il avait.

DOCTRINE DE LA DIVULGATION INÉVITABLE

Par contre, la doctrine de la divulgation inévitable, inspirée du droit américain, a été déclarée inapplicable aux termes du droit civil malgré quelques décisions à l'effet contraire¹³. Dans une décision du juge Luc Lefebvre de la Cour supérieure, il a été décidé que cette théorie était inapplicable en droit québécois puisqu'en l'absence de preuve ou de mauvaise foi et de clause de non-concurrence, cette théorie contrevient à plusieurs principes fondamentaux, notamment le droit de travailler, le droit à la vie privée dans le contexte de connaissances acquises en milieu de travail et de l'expérience d'un travailleur ainsi que la liberté de travail.

Cette théorie applique le principe qu'une personne qui a acquis des connaissances sur un procédé dans le cadre d'un premier emploi va forcément les divulguer à son nouvel employeur. Par exemple, j'ai un programmeur qui travaille dans mon entreprise au développement d'un nouveau logiciel. En l'absence de clause de non-concurrence, il peut aller travailler pour un autre employeur oeuvrant dans le même domaine et je ne peux présumer qu'il va utiliser de l'information confidentielle acquise dans son premier emploi.

Article 2095 C.c.Q : une interprétation des tribunaux comme un pavé dans la mare

Cet article empêche l'employeur de se prévaloir d'une stipulation de non-concurrence s'il a résilié le contrat de travail sans motif sérieux ou s'il a lui-même donné au salarié

¹³ Nathalie-Anne Béliveau, Réflexions sur la doctrine de divulgation inévitable, Formation professionnelle du Barreau, Volume 293, page 389.

un tel motif de résiliation. Bien que 2095 C.c.Q. ne traite pas de l'obligation de loyauté ou de confidentialité, certaines décisions l'ont appliqué en prenant en compte le comportement de l'employeur.¹⁴

Je suis contre l'interprétation développée par cette jurisprudence, car l'article 2095 est restrictif et ne traite que de la clause de non-concurrence. Cependant, l'évolution jurisprudentielle tend à déclarer que la clause de non-sollicitation est incluse dans la clause de non-concurrence et par conséquent, visée par l'article 2095 C.c.Q.

Article 2097 C.c.Q.

L'aliénation de l'entreprise ou la modification de sa structure par fusion ou autre ne met pas fin au contrat de travail. Ce contrat lie l'ayant cause de l'employeur. Cet article est utilisé pour lier le salarié à une clause de non-concurrence ou de confidentialité lorsque surviennent des réorganisations ou aliénations de l'entreprise. Cependant, dans certains cas, lors de vente d'actifs, les tribunaux ont quelquefois refusé d'appliquer la clause de non-concurrence puisque la société existait toujours malgré qu'elle n'était plus exploitée, faute d'actifs. Par contre, en matière d'entente de confidentialité, nous croyons que l'article 2097 C.c.Q. est l'assise juridique suffisante pour le transfert de cette obligation à l'avantage d'un « nouvel employeur ».

Le litige

Il a deux (2) volets : la mesure disciplinaire ou le recours civil en dommages et intérêts (ou l'injonction) pour la protection de l'entente de confidentialité.

Les principaux moyens de défense rencontrés, en plus de celui que l'information n'étaient pas confidentielles, sont d'abord la protection accordée par les articles 1472 C.c.Q. pour le secret commercial, la liberté d'expression consacrée notamment par l'article 3 de la Charte des droits et libertés de la personne et l'article 425.1 du Code

¹⁴ *Groupe Auclair c. Auclair*, 2007T-310.

criminel qui prohibe la mesure disciplinaire ou administrative contre un salarié qui dénoncerait publiquement une pratique dolosive de son employeur. Certaines législations ont commencé à apparaître sur le même sujet au niveau civil et, à ma connaissance, ne sont pas encore promulguées. Le débat sera toujours entre l'intérêt légitime de l'employeur de conserver la confidentialité et notamment, l'intérêt public de le divulguer.

En matière disciplinaire pour les relations du travail, le tribunal doit considérer toutes les circonstances de l'affaire et notamment, l'importance des fonctions, la nature de l'industrie et les plus sévères sont les banques, services de police, agences de sécurité, la nature de l'infraction divulguée, l'absence de préméditation, d'intention malicieuse, l'impact pour l'employeur.

LES CLAUSES D'UNE ENTENTE DE CONFIDENTIALITÉ CONTRACTUELLE

Il est avantageux pour l'employeur de convenir d'une entente écrite de confidentialité puisqu'elle a pour effet de renforcer le contenu obligatoire en sa faveur. Évidemment, il faut avoir à l'esprit que lorsque l'on rédige pour l'employeur, il se peut que certaines des clauses soient interprétées à contenu abusif dans un contexte de contrat d'adhésion ou à tout le moins de *contra preferentum* à celui qu'il a rédigé.

En matière de relations du travail, l'entente de confidentialité se retrouve habituellement au contrat de travail, dans une entente séparée sans clause de non-concurrence ou lors d'une transaction de fin d'emploi. L'article 2088 C.c.Q. qui est d'ordre public est présent dans les trois situations.

1. Les parties

Il est important de définir les parties surtout si l'employeur a des filiales ou des personnes morales affiliées.

2. Le préambule

Le préambule est utile pour connaître l'intention des parties qui est une règle d'interprétation fondamentale. Habituellement, on fait des références à la nature des renseignements et à l'importance de ces renseignements pour les parties. Habituellement, on mentionne que les renseignements confidentiels sont un actif irremplaçable et de grande valeur et sa divulgation serait hautement préjudiciable.

3. Définition de renseignements confidentiels

Idéalement, on évite de la confondre avec la propriété intellectuelle et le droit d'auteur.

4. Prohibition de l'utilisation ou de la divulgation de l'information et sa durée

La prohibition vise l'utilisation et la divulgation pour soi-même ou à autrui. Idéalement, il faut traiter de la durée de la clause ou la marier avec d'autres obligations.

5. Remise des biens

En plus de la clause habituelle de remise des biens, elle inclut les représentations de la part du salarié qu'il n'a pas conservé d'exemplaire sur quelque support que ce soit. Ce qui est surtout important, c'est la déclaration du salarié qu'il n'en a conservé aucune copie sur quelque support que ce soit.

6. Propriété des créations

Sujet qui sera abordé dans une autre conférence.

7. Clause pénale

Est-elle opportune? Évidemment, ce type de contrat est considéré habituellement comme un contrat d'adhésion avec la possibilité d'annuler la clause abusive. Par contre, même s'il ya une clause pénale, il faut que l'employeur en ait subi un préjudice puisque la clause pénale ne s'appliquerait pas en l'absence de quelque préjudice. Le but de cette clause est d'éviter la preuve de l'évaluation du dommage. De plus, elle n'est applicable que dans la mesure où l'employeur peut au moins démontrer un

dommage découlant de la divulgation de l'utilisation d'un élément confidentiel. Elle rend plus difficile l'obtention d'une signature des employés en cours d'emploi. Ce dernier peut refuser de signer une telle demande de l'employeur puisqu'il s'agit d'une modification à ses conditions de travail qui pourrait être qualifiée de substantielle : congédiement déguisé.

QUE NOUS RÉSERVE L'AVENIR?

Le cyberspace va permettre de nouveaux développements à la gestion de la confidentialité dans le contexte du milieu de travail. L'utilisation de Facebook, Twitter, LinkedIn au travail aura un impact certain surtout sur la divulgation d'informations à caractère confidentiel. En effet, une étude de Deloitte & Touche en 2010 démontre que donner un accès Internet aux employés accroît leur confiance et aide à retenir les talents, mais qu'il y a beaucoup de perte de temps pour des visionnements de vidéos amusantes sur YouTube. Il a été démontré que la plupart des questions professionnelles étaient souvent posées sur les réseaux sociaux. La violation de la confidentialité et certains commentaires pourront affecter la réputation d'une entreprise ou de collègues de travail. Pensons seulement à la divulgation de manière naïve du nom des clients ou de sous-traitants lors de communications sur Internet.

Pour les catégories d'emploi qui n'ont pas accès à Internet, comme les employés de production ou les cols bleus dans les municipalités, l'approche demeurera traditionnelle en fonction des besoins relativement à la confidentialité.