



Comité sectoriel de main-d'œuvre des communications graphiques du Québec

## Loi sur les normes du travail et la bonification du manuel de l'employé

ANNEXE

# 16



### LA LOYAUTÉ, LA CONFIDENTIALITÉ ET LE NON-DÉNIGREMENT

# LA LOYAUTÉ, LA CONFIDENTIALITÉ ET LE NON-DÉNIGREMENT

Conformément aux obligations de l'employé reconnues dans le Code civil du Québec, il n'est pas permis à celui-ci de faire usage ou de divulguer l'information à caractère confidentiel qu'il obtient dans le cadre de son travail.

Ceci implique que, lorsqu'un employé est en dehors de ses fonctions occupées, il lui est strictement interdit d'utiliser ou de diffuser des renseignements qui n'ont pas fait l'objet de divulgations publiques, sans le consentement de l'employeur. Conformément aux lois en vigueur, cette obligation demeure en vigueur, même à la fin de son emploi.

L'expression « information à caractère confidentiel », qu'elle soit interne ou externe à l'entreprise, signifie notamment : les renseignements d'ordre financier, les projets en cours ou à venir, les litiges, les listes de fournisseurs et de clients et d'employés ainsi que les renseignements s'y rapportant. Bref, toute l'information à laquelle un employé a accès dans le cadre de ses fonctions doit être considérée comme confidentielle.

De plus, il n'est pas permis à un employé de solliciter les clients, les fournisseurs et les employés connus au moment de la cessation de son emploi ni d'utiliser le nom de l'entreprise afin de solliciter des clients, des fournisseurs et/ou des employés, en vue de les amener à mettre fin à leurs relations d'affaires avec l'entreprise.

Enfin, pendant la période d'emploi et au terme de l'emploi, un employé a l'obligation de s'abstenir de faire des commentaires négatifs ou désobligeants à l'égard de l'entreprise, de l'employeur, des services et des produits et à ne rien faire qui peut nuire à la réputation.

