
CONTEXTE

Le Centre effectue des **travaux d'aide technique et de recherche** pour des entreprises du secteur de la technologie minérale et de la plasturgie. En ce sens, il est amené à recevoir ou à partager, sous couvert de confidentialité, des informations, des connaissances qui lui sont utiles.

OBJET

La présente politique a pour objet de définir comment protéger la confidentialité de l'information qui est confiée au Centre.

DÉFINITIONS

« **Information confidentielle** » désigne toute information de nature commerciale, technique ou scientifique détenue par un Partenaire relative au Projet ainsi que toute autre information désignée comme confidentielle (ou toute autre désignation équivalente ou similaire) ou divulguée dans un contexte de confidentialité. Cependant, le terme « Information confidentielle » ne comprend pas :

- ❖ Toute information connue du Centre préalablement à l'entente entre Partenaires;
- ❖ Toute information faisant partie du domaine public autrement que par le non-respect de la présente entente;
- ❖ Toute information divulguée au Centre par un tiers, à la condition que ce tiers ne soit pas en contravention d'une obligation de confidentialité à l'égard de cette information; ou
- ❖ Toute information qui est ou a été développée de façon indépendante par le Centre.

CHAMP D'APPLICATION

La présente politique vise toutes les activités du Centre et s'applique à tous les employés (réguliers, temporaires, à contrat, etc.) du Centre et à ses partenaires (industriels, universitaires, gouvernementaux ou autres).

DROITS ET OBLIGATIONS

Dans le cadre de la présente entente, les partenaires du Centre peuvent lui communiquer de l'information confidentielle afin de faciliter la réalisation des travaux. Cette information confidentielle devra être consignée par écrit et être identifiée clairement comme étant confidentielle.

Cette information confidentielle devra être protégée et ne saurait être divulguée à quiconque sauf aux personnes qui « ont besoin de connaître » au sein du Centre. Chaque Partie devra également veiller rigoureusement à empêcher la divulgation de cette information à de tierces parties à moins que cette divulgation ne soit nécessaire au développement des affaires commerciales. Dans ce cas, cette tierce partie devra nécessairement être tenue aux mêmes obligations de confidentialité définies dans le cadre de la présente entente.

L'obligation de confidentialité ne s'applique toutefois pas aux informations :

- ❖ qui sont déjà connues de la partie à laquelle elles sont divulguées sans transgresser les dispositions de la présente entente;
- ❖ qui tombent dans le domaine public sans transgresser les dispositions de la présente entente;
- ❖ qui sont obtenues de tierces parties qui ne sont pas tenues d'assurer la confidentialité dans la mesure où cette information a été obtenue sans l'intervention de personnes tenues à la confidentialité;
- ❖ qui doivent être dévoilées en vertu du processus judiciaire.

MODALITÉS

Lors de l'embauche d'un nouvel employé ou lors de la signature d'un contrat de service avec un sous-traitant, le Centre doit lui faire signer une entente de confidentialité.

Lors de la signature d'un contrat de recherche avec un partenaire industriel, universitaire ou autre, une entente de confidentialité doit être signée par le chargé de projet responsable des travaux, avant de commencer les travaux.

Pour un contrat de services techniques, la politique concernant la confidentialité devra être incluse dans l'offre de services et la signature de cette offre de services tiendra lieu de contrat.

Cette obligation de confidentialité lie le Centre et ses employés tant et aussi longtemps que le client n'a pas relevé, par écrit, le Centre de cette obligation. L'engagement de confidentialité d'un employé ne cesse pas après la cessation d'emploi de celui-ci, à moins d'un avis écrit de la part du Centre.

MESURES DISCIPLINAIRES

Toute contravention de la part d'un employé du Centre aux dispositions de la présente politique ou toute dérogation aux principes et valeurs qu'elle a pour objet de promouvoir constitue une violation passible de sanctions disciplinaires pouvant aller jusqu'au congédiement, révocation ou destitution de l'employé, à quelque titre que ce soit, et ce, pourvu que les avis nécessaires aient été préalablement transmis.

RÉVISION

La présente politique a été adoptée par le conseil d'administration du Centre à Thetford Mines, le 10 septembre 2010. Elle sera révisée en début de chaque année civile.