
Le terme “employés” inclura désormais tous les employés, les directeurs et les membres de la direction d’Autisme Canada (“AC”) et les agents et les volontaires engagés par AC et qui agissent en son nom.

OBJET ET PORTÉE

L’objet de cette politique est d’informer le lecteur au sujet des pratiques de confidentialité et de la conformité avec les lois sur l’information personnelle d’AC. L’intention est aussi de fournir des orientations aux employés d’AC concernant la protection d’information personnelle qu’AC collecte et utilise dans le cours des activités.

DÉFINITIONS

Information personnelle est de l’information qui concerne un individu identifiable qui n’est pas à la disposition du public des sources comme annuaires téléphoniques et registres gouvernementaux. Les informations de contact professionnel ne sont pas considérées par la loi d’être information personnelle.

POLITIQUES

Conformité juridique

AC conforme complètement avec la loi sur l’information personnelle applicable qui gouverne la collection, l’utilisation, protection et divulgation de l’information personnelle.

AC a désigné la secrétaire du Conseil l’agent de la confidentialité avec la responsabilité d’appliquer cette politique. Si quelqu’un a des questions ou besoin d’accès à son information personnelle à AC peut contacter l’agent de la confidentialité avec l’information suivante :

Secrétaire du Conseil
Autisme Canada

Tél. (519) 695-5858
Fax (519) 695-5757

Les lois sur information personnelle sont facilement accessible sur l’internet avec les guides pour comprendre ces lois et des instructions sur comment contacter le gouvernement et rapporter une violation suspecte.

La Collection et la divulgation de l'information personnelle

AC collecte de l'information personnelle sur des individus comme des membres, des partenaires et des vendeurs. L'information est collectée dans la mesure nécessaire à faciliter nos relations professionnelles et conformer avec des exigences juridiques et réglementaires. Nous collectons aussi de l'information personnelle sur des employés et des candidats pour gérer la relation entre l'employeur et l'employé et respectez les diverses obligations de déclaration. Par exemple, nous requérons certain information personnelle de nos employés pour gérer les programmes de paye, prestations et pension, pour respecter des obligations d'assurance et pour surveiller l'utilisation et la protection des actifs d'AC.

Nous ne collecterons plus que la quantité et le type d'information qui est nécessaire et nous en collectons directement de la personne où il est pratique. Cette information n'est pas divulguée où il n'est pas nécessaire dans AC ou divulguée extérieurement sans la permission de l'individu sauf lorsque les exigences juridiques et réglementaires le requièrent. Où la divulgation est requise, nous ne divulguons que le nécessaire et faisons tout pour assurer que l'autre partie est consciente de ses obligations sous les lois sur l'information personnelle.

Consentement

Dans la plupart des cas, nous requérons le consentement d'individu à la collection et l'utilisation de l'information personnelle. Nous obtiendrons le consentement express (explicitement déclaré) où la sensibilité ou notre utilisation de l'information le justifie. Dans d'autres circonstances, nous relient sur le consentement implicite tel que permis par la loi et en accord avec la pratique courante dans ce domaine. Le consentement n'est pas requis pour la collection de l'information personnelle d'employés qui est nécessaire pour gérer la relation entre l'employeur et l'employé.

Soit le consentement explicite ou implicite, l'individu est libre à retirer le consentement à n'importe quel moment par contacter l'agent de la confidentialité. Toutefois, le retrait du consentement a la possibilité d'affecter quelques aspects de notre relation professionnelle avec l'individu qui a besoin d'information.

Il y a des situations où il est possible d'obtenir de l'information personnelle sans consentement permises par la loi. Celles incluent, par exemple, des investigations d'une violation de la loi ou d'un contrat, des situations urgentes et des situations où il est possible que l'individu soit indisponible à cause de la maladie.

Corriger et accéder à l'information personnelle

Les lois sur l'information personnelle autorise l'individu d'accès à toute sa propre information personnelle dont l'AC a. C'est possible que cela arrive si une personne croit que l'information dont nous avons est incorrecte. Il faut faire des demandes d'accès à l'écrit à l'agent de la confidentialité d'AC. Nous répondrons dans la période requise par

la loi. L'accès à l'information peut comporter un frais tel que permis par la loi. C'est la politique d'AC de ne pas prélever un frais pour accéder à l'information personnelles d'employés.

Un individu qui voudrait changer son information personnelle dans notre dossiers doit faire une demande à l'écrit. Quand nous faisons le changement, nous enverrons des avis de rectification aux autres organismes auxquels nous avons divulgué l'information. Si nous ne choisissons pas de changer l'information, nous attacherons une note à l'information qu'une demande de changement était reçue.

La loi requiert que l'accès à l'information personnelle soit limité ou nié dans certaines circonstances. Par exemple, nous ne pouvons pas permettre l'accès où il est possible de révéler de l'information personnelle sur un autre individu ou exposer de l'information commerciale confidentielle. Si nous sommes incapables de donner l'accès de sa propre information à quelqu'un, nous l'informons de la situation à l'écrit avec une explication qui inclut une référence à la section pertinente de la loi et des instructions de comment contester la restriction.

Sécurité des informations

AC prendrons des mesures raisonnables pour protéger l'information personnelle de la perte, de la modification ou de la divulgation illégale. L'accès sera permis selon le principe du besoin de connaître. Des dossiers inactifs qui contiennent de l'information personnelle seront détruits quand c'est permis par la loi avec des procédures sécurisées.